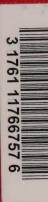


1985, 1988,



Employer Guide: Unemployment Insurance Premium Reductions

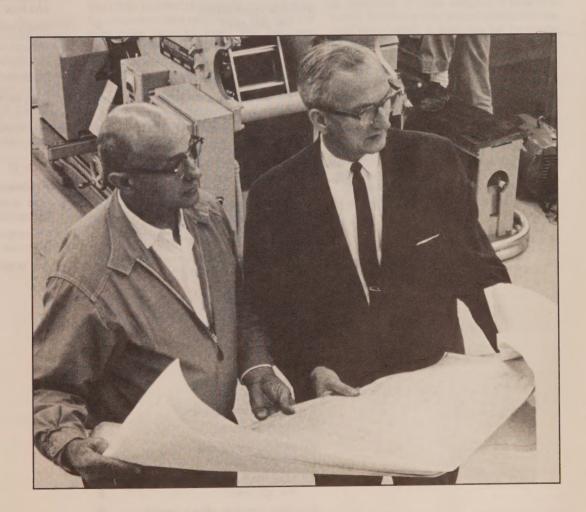




Employer guide

Unemployment Insurance premium reduction





1985 edition

Table of contents

	Page		Page		Page
Introduction		Section A		7 - What limitations are allowed?	6
1 - Why is there a premium reduction?	1	Standards for weekly indemnity plans		8 - How many employees must be covered?	7
2 - How much is a premium reduction and for how long?	1	1 - Formal commitment2 - Eligibility period	2	9 – Sharing the reduction with your employees	7
3 - What types of plans qualify?	1	3 – Waiting period and length of benefits4 – How much should	2	10 – What determines the amount of reduction, when does it start and how long does it last?	7
		the plan pay?	2	11 - When and how to apply	7
		5 - What happens after a layoff?	2	12 - How to complete	
		6 - Do UI benefits change things?.	2	the application	8
		7 - What limitations are allowed?	2	13 - Does the plan qualify?	9
		8 - Reinstatement of benefits	2	14 – If an application is turned down	9
		9 - How many employees must be covered?	3	15 – Any questions?	9
		10 - Sharing the reduction with your employees	3	0.11.0	
		11 – What determines the amount of reduction, when does it start and how long does it last?		Section C Yearly renewal 1 — How to complete	
		12 – When and how to apply		the application	10
		13 - How to complete the application		2 - If a renewal application is turned down	10
	_	14 – Does the plan qualify?		3 - Any questions?	10
		15 – If an application is turned down	5		
		Section B			
		Standards for cumulative paid sick leave plans			
		1 - Formal commitment	6		
		2 - Eligibility period	6		
		3 - Waiting period and length of benefits	6		
		4 - How much should the plan pay?	6		
		5 - What happens after a layoff?			
		6 - Do UI benefits change things?.	6		

An employer's guide to Unemployment Insurance premium reduction

Introduction 1-3

Section A Section B Section C CA1 MI __E53

1

1 Why is there a premium reduction?

The Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) administers the Unemployment Insurance (UI) Act. The Act governs the payment of regular UI benefits and benefits to people off work because of illness, pregnancy, adoption, injury or quarantine.

The Commission recognizes that many employers also provide some income protection for employees unable to work due to illness, injury or maternity. As a result of this "duplication of coverage", their employees may not have to turn to UI or may collect for a shorter time. Employers with an employee income protection plan meeting certain standards may be eligible for a reduction in their unemployment insurance premium rate.

A premium reduction lasts for only one year.

2 How much is a premium reduction and for how long?

The CEIC sets the UI premium rate each year for employees and employers. The rate can vary from year to year. The employee premium rate is a certain percentage of the year's insurable earnings. (Insurable earnings are the amount of a worker's income the UI program will insure.) The level of insurable earnings is also determined each year.

Employers pay 1.4 times the employee rate. A premium reduction means that an employer would not pay at the usual 1.4 rate but at a lower rate — 1.28 for example.

A premium reduction is only valid for one year. The plan must be approved yearly for the reduction to be allowed. A reduction is allowed, but pro-rated if the plan was not in effect for 12 months of the preceding year. If you're already receiving a reduction please refer to Section C of this booklet for information on renewal.

Your plan's benefits must at least equal UI's.

3 What types of plans qualify?

Two types of salary replacement plans can qualify for a premium reduction. Weekly indemnity plans or cumulative paid sick leave plans. A weekly indemnity plan is a salary replacement plan, with coverage usually supplied by an insurance carrier. It provides weekly indemnity benefits in case of illness, injury or maternity. If your company's plan is a weekly indemnity plan please refer to Section A of this booklet. It gives you the standards the plan must meet and tells you how and when to apply for a reduction.

A cumulative paid sick leave plan is a salary replacement plan that allows employees to accumulate paid sick leave credits for use in case of illness or illness and pregnancy. If your company's plan is a cumulative paid sick leave plan please refer to Section B of this booklet. It gives you the standards the plan must meet and tells you how and when to apply for a reduction.

The standards for each type of plan differ, so please refer to the right section.

Standards for weekly indemnity plans

Introduction Section A 1-8 Section B Section C

2

1 Formal commitment

There must be a formal commitment from you to provide your employees with a salary or wage replacement plan. It must say you'll provide them with disability income benefits if they have an interruption of earnings from illness, injury, quarantine or pregnancy.

The formal commitment may be:

- a union or association agreement,
- an industry-wide welfare trust contract,
- a private carrier's insurance policy,
- an employees' handbook,
- a board of directors' minute stating employees' entitlement to disability income benefits,
- a personnel policy bulletin, or
- any commitment in writing by the employer to the employee and to the Commission.

2 Eligibility period

Your employees must become eligible for benefits **no later than** the first calendar day of the month after three months of continuous employment.

3 Waiting period and length of benefits

Benefits under your plan must be payable within 15 days of an employee's disability and benefits must be payable for at least 15 weeks. That is, your employees must be eligible for at least 15 weeks of benefits in the first 17 weeks of their disability.

4 How much should the plan pay?

Your plan must provide benefits **equal to or more than** UI benefits. (This is at least 60 per cent of an employee's normal weekly insurable earnings.) For UI, normal weekly insurable earnings include overtime and bonuses which are part of an employee's pay. For example, if an employee's normal weekly insurable earnings are \$460 a week, then 60 per cent would equal \$276 in benefits.

5 What happens if there is a layoff?

A plan that stops benefits on the day a layoff or termination of employment starts may be acceptable. It would be acceptable only **if** the disability started within two months of the day of layoff or separation and notice of layoff or separation was given before the disability began.

6 Do UI benefits change things?

If your plan requires that money payable from UI be deducted from benefits, it won't qualify as an approved plan.

7 What limitations are allowed?

Most plans set out certain conditions that exclude employees from benefits. But any limitation must not reduce the availability or extent of benefits to less than the coverage provided under the UI Act.

Here are some of the limitations that may exclude employees from the payment of benefits under your plan without affecting your eligibility.

Illness

Any insured person,

- who isn't under the care of a licensed physician,
- whose illness or injury is covered by worker's compensation, the Canada or Québec Pension plans,
- whose illness or injury is intentionally self-inflicted,
- whose illness or injury results from serving in the armed forces,
- whose illness or injury results from riots, wars or participation in disorderly conduct,
- who is ill or injured during a leave of absence or while on paid vacation,
- whose illness or injury results from committing a criminal offence,
- who is ill or injured during a strike or lockout, if the disability starts during the strike or lockout,

• who is not under continuous treatment of a licensed physician when the illness results from the use of drugs or alcohol.

Maternity

Any insured person,

- who is ill any time that starts 10 weeks before the week a child is expected to be born and ends six weeks after the week of birth.
- who is on maternity leave taken under provincial or federal law or by mutual agreement with her employer,
- who is getting maternity benefits under the UI Act.

Other

Any insured person,

- who has plastic surgery solely for cosmetic purposes,
- who gets a retirement pension from the same employer,
- who gets an income replacement indemnity from the Quebec Automobile Insurance Act, or receives benefits under a provincial automobile insurance plan that precludes the payment of such benefits when benefits are paid under this act,
- who is engaged in an employment for wage or profit,
- who is serving a prison sentence,
- · who is not in Canada.

8 Reinstatement of benefits

Your plan must provide reinstatement of full benefits to your employees within specified periods of time. If it's a new disability, full coverage must be reinstated within one month after the employee returns to work. If it's a recurrence of an earlier disability, full coverage must be reinstated within three months of the employee's return to work.

With hour bank plans, the worker's benefits must be reinstated when he or she has accumulated 150 hours or less for new disabilities and 400 hours or less for a recurrence of a disability.

Introduction Section A 9-12 Section B Section C

9 How many employees must be covered?

You may cover as many or as few employees as you wish. But remember, any denial of coverage based on sex, age or health status may be against various provincial and federal human rights legislation.

You will only get a premium reduction for the employees you cover under your approved plan. All your employees **not** covered by your plan must be reported under a separate Revenue Canada, Taxation employer account number. And your premiums for this group must be remitted at the normal 1.4 rate.

You must share your reduction with your employees.

10 Sharing a reduction with your employees

The UI Act specifies that you must share your reduction in an amount equal to at least 5/12 of your savings with the employees to whom the reduced rate applies. The legislation does not specify the way in which you must share. So you have flexibility in deciding how the sharing will be done. But your employees must be informed of their entitlement to a share of your premium reduction.

Many employers pass the savings on to their employees as a group, in the form of employee benefits. This is often done by increasing employee benefits or providing new benefits. For example

- extra benefits such as a dental plan or group life insurance,
- payment to employees' benevolent fund or staff association,
- · lowering prices in staff cafeteria,
- more holidays or time off.

But there is nothing to prevent you from giving each employee a part of the savings in cash.

File your application before September 30th.

11 What determines the amount of reduction, when does it start and how long does it last?

To get a premium reduction your plan must be in operation between January 1 and September 15 (inclusive) in the year before the year for which the reduction is sought. A plan only qualifies on the date it first meets all the requirements. This date is called the operational date.

The rate of premium reduction is decided like this

- if the operational date of your plan is on or before January 15 and the plan qualifies until December 15 (inclusive), you would be entitled to the maximum reduction,
- If the operational date is **on or after**January 16 but on or before September 15,
 you would be entitled to a pro-rate of the
 maximum reduction, based on the number
 of months the plan was in operation,
- if a plan ceases to qualify **on or before December 15**, you would be entitled to a pro-rate of the maximum reduction, based on the number of months the plan was in operation.

No reduction would be granted for plans that didn't qualify on **September 15** of the calendar year immediately before the year of the reduction. Nor is there a reduction if the application required by the Commission is not made **by September 30** of the year immediately before the year of the reduction.

A premium reduction generally lasts one year. If any requirements or conditions on which a reduction is based change in the calendar year for which the reduced rate is given, your reduction will not change until the following calendar year (if a change is

required). You must notify the Commission's Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4L8, within 30 days of the effective date of any change in your plan. For example, a change in your plan's insurance carrier.

12 When and how to apply

To register your salary replacement plan for a UI premium rate reduction, complete an Initial Application for Premium Reduction (form EMP-2642). You can get one from any Canada Employment Centre (CEC) or write: Canada Employment and Immigration Commission, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4L8.

Two important facts to remember when applying:

- you must file your initial application no later than September 30 for a reduction starting the following January 1, and
- your application should be accompanied by a copy of your salary replacement plan.

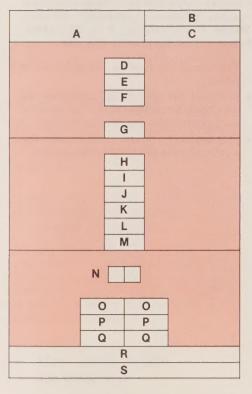
Introduction Section A 13 Section B Section C

4

13 How to complete the application

The following diagram of an initial application has been divided into various sections identified by a letter. The letters are referred to in the explanation.

Note: This form applies only to insurable employees in your firm or organization. The term "insurable employee" refers to any employee for whom you are required to remit Unemployment Insurance premiums. If in doubt, please contact the Revenue Canada, Taxation office in your area.



- A the name and complete mailing address of your firm or organization
- B the Revenue Canada, Taxation (RC,T) number under which you remit Unemployment Insurance premiums on behalf of your employees
- C your area code, telephone number and extension if applicable

- Steps D to M refer to employees in your firm or organization who pay Unemployment Insurance premiums under the Revenue Canada, Taxation number in box "B".
- D the number of employees who are members of a group certified by a provincial or federal Labour Relations Board as a bargaining unit
- E the number of non-union employees
- F the total of D and E

All employees shown in box "F" must now be entered in the appropriate box ("G" to "M"). Please bear in mind that you must take into account only the employees for whom you remit Unemployment Insurance premiums.

- **G** the number of employees currently covered by your salary replacement plan
- H the number of employees currently not covered by your salary replacement plan but who will be covered at the end of the probationary period required by the plan
- I the number of employees not covered by the plan who work less than 2/3 of the normal working hours for that occupational group
- J the number of employees not covered by the plan who are employed on a temporary basis which, at the time of hiring, you expected would not exceed 13 weeks
- K the number of employees not covered by the plan who are enrolled as full time students of a day school, college or university
- L the number of employees not covered by the plan who are employed under incentive programs financed through public funds
- M the number of employees, other than those in boxes "H" to "L", who are not covered by your salary replacement plan. Note: It's important to state why they're not covered.

In box "N", show whether you have one or more RC,T numbers other than the one you entered in box "B". If yes, your answers in the following boxes should show:

O — the RC,T number(s) under which you remit Unemployment Insurance premiums at the standard rate of 1.40 times the employee premium

- P the number of employees who are members of a group certified by a provincial or federal Labour Relations Board as a bargaining unit and for whom you remit Unemployment Insurance premiums under the RC,T number(s) shown in box "O"
- Q —the number of non-union employees for whom you remit Unemployment Insurance premiums under the RC,T number(s) shown in box "O".

Section "R" concerns the requirement that employers share the premium reduction (to the extent of at least 5/12), with their employees. The method of sharing must be identified prior to approval of your application but should only be implemented once the reduction is allowed.

The declaration in box "S" must be signed by an officer authorized to provide the information requested on this form. Please complete all of this section.

Points to remember

- Your application must be accompanied by a copy of your salary replacement plan. If you can't get a copy of the plan now, send a detailed summary of benefits. But a copy of the plan is needed to determine your entitlement to a premium reduction.
- To be entitled to the maximum reduction a qualified plan must be in effect by January 15 of the year you apply.
 - Your reduction will be pro-rated if your plan becomes a qualifying plan after January 15 but no later than September 15 of the year you apply.
- If your application covers employees who are members of a certified bargaining unit (i.e. union employees), please attach a copy of the respective collective agreement(s).
- Whenever you change any information provided in support of your application for premium reduction, you must inform the Employer Registration Division of the change within 30 days.

The application must be sent to Employment and Immigration Canada, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, N.B., E2A 4L8

If you require further help in completing this application, please contact us at the following toll-free number:

1-800-561-7923

14 Does the plan qualify?

Employers with a qualified plan will generally be notified by the Commission, on or about December 15 each year, of the amount of their premium reduction for the next calendar year. This notification will specify the amount of reduction in cents per one hundred dollars of insured earnings. (For example, the premium reduction could be 20 cents per one hundred dollars of insured earnings.)

You'll also be told your premium rate for the next calendar year, expressed as a multiple of the employee premium rate. The usual employer premium is 1.4 times the employee premium. If your plan qualifies for a premium reduction you'll have a multiple rate which is less than 1.4.

If your plan doesn't qualify, you'll be told why when your application is processed. If you choose to amend your plan so it will qualify, a copy of the amendment will be required to determine your entitlement to a premium reduction.

If your plan doesn't qualify, we'll tell you so you can change it.

15 If an application is turned down

If you're told your plan doesn't meet the standards for a premium reduction, you have the right to appeal that decision to the Canada Employment and Immigration Commission within one year.

All appeals must be in writing. They must set out, in detail, the grounds on which the appeal is based. You have the right to attend the appeal hearing (held in Ottawa) but you must advise us in writing if you wish to attend.

Appeals should be sent to: Canada Employment and Immigration Commission, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4L8.

A decision by the Commission is not subject to further appeal, except in accordance with the Federal Court Act.

16 Any questions?

If you have any questions about the premium reduction program, why your plan didn't qualify, what you must do to have it qualify or about the appeal system, please contact the Employer Registration Division, Nicolas Denys Buiding, P.O. Box 11000 Bathurst, New Brunswick, E2A 4L8, or call toll free 1-800-561-7923.

Standards for cumulative paid sick leave plans

Introduction Section A Section B 1-7 Section C

6

1 Formal commitment

There must be a formal commitment from you to provide your employees with a salary replacement plan. It must say you'll provide them with disability income benefits if they have an interruption of earnings from illness, injury, quarantine or pregnancy.

The formal commitment may be:

- · a union or association agreement,
- an industry-wide welfare trust contract,
- a private carrier's insurance policy,
- · an employee's handbook,
- a board of directors' minute stating employees' entitlement to disability income benefits,
- a personnel policy bulletin, or
- any commitment in writing by the employer to the employee and to the Commission.

2 Eligibility period

On the first calendar day of the month following three months of continuous employment your employees must be entitled to accumulate at least one day of paid sick leave for each month of continuous employment.

3 Waiting period and length of benefits

Benefits under your plan must be payable within 15 days of an employee's disability. Employees must be entitled to at least one day's sick leave (for illness or illness and pregnancy) for each month of continuous employment after the eligibility period.

Employees must be given a **minimum** number of paid sick leave credits. In the first year of continuous employment, it's at least nine days (based on the allowable 3-month eligibility period). It's 12 days for each subsequent year of continuous work.

The **maximum** accumulation period for sick leave credits must not be less than 75 days.

NOTE: The plan must have provided, during the last five years, a minimum of 60 days of paid sick leave. If it provided less than 60 days you must credit the difference to all employees covered by the plan.

You can defer the use of sick leave credits to no later than the end of the twelfth month

of continuous employment (for temporary employees or employees on probation) without affecting your entitlement to a premium reduction.

During the period the use of sick leave credits is deferred, these employees must be reported under a separate Revenue Canada, Taxation employer account number. Full UI premiums must be paid for them until they're entitled to use their accumulated paid sick leave credits. Once they are, you may group them with the employees for whom you have been granted a premium reduction.

4 How much should the plan pay?

Your plan must provide benefits equal to or more than UI benefits. (This is at least 60 per cent of the employee's normal weekly insurable earnings.) For UI, normal weekly insurable earnings include overtime and bonuses which are part of an employee's pay. For example, if an employee's normal weekly insurable earnings are \$460 a week, then 60 per cent would equal \$276 in benefits.

5 What happens if there is a layoff?

A plan that stops benefits on the day a layoff or termination of employment starts may be acceptable. It would be acceptable only **if** the disability started within two months of the day of layoff or separation and notice of layoff or separation was given before the disability began.

6 Do UI benefits change things?

If your plan requires that money payable from UI be deducted from benefits, it won't qualify as an approved plan.

7 What limitations are allowed?

Most plans set out certain conditions that exclude employees from benefits. But any limitation must not reduce the availability or extent of benefits to less than the coverage provided under the UI Act.

Here are some of the limitations that may exclude employees from the payment of benefits under your plan without affecting your eligibility.

Illness

Any insured person,

- who isn't under the care of a licensed physician,
- whose illness or injury is covered by worker's compensation, the Canada or Québec Pension plans,
- whose illness or injury is intentionally selfinflicted,
- whose illness or injury results from serving in the armed forces,
- whose illness or injury results from riots, wars or participation in disorderly conduct,
- who is ill or injured during a leave of absence or while on paid vacation,
- whose illness or injury results from committing a criminal offence,
- who is ill or injured during a strike or lockout, if the disability starts during the strike or lockout,
- who is not under continuous treatment of a licensed physician when the illness results from the use of drugs or alcohol.

Maternity

Any insured person,

- who is on maternity leave taken under provincial or federal law or by mutual agreement with her employer,
- who is getting maternity benefits under the UI Act,
- who is ill any time that starts 10 weeks before the week a child is expected to be born and ends six weeks after the week of hirth

Other

Any insured person,

- who has plastic surgery solely for cosmetic purposes,
- who gets a retirement pension from the same employer,
- who gets an income replacement indemnity from the Quebec Automobile Insurance Act, or receives benefits under a provincial automobile insurance plan that precludes the payment of such benefits when benefits are paid under this act,
- who is engaged in an employment for wage or profit,
- who is serving a prison sentence,
- · who is not in Canada.

Introduction Section A Section B 8-11 Section C

8 How many employees must be covered?

You may cover as many or as few employees as you wish. But remember, any denial of coverage based on sex, age or health status may be against various provincial and federal human rights legislation.

You will only get a premium reduction for the employees you cover under your approved plan. All your employees **not** covered by your plan must be reported under a separate Revenue Canada, Taxation employer account Canada, Taxation employer account number. And your premiums for this group must be remitted at the normal 1.4 rate.

9 Sharing a reduction with your employees

The UI Act specifies that you must share your reduction in an amount equal to at least 5/12 of your savings with the employees to whom the reduced rate applies. The legislation does not specify the way in which you must share. So you have flexibility in deciding how the sharing will be done. But your employees must be informed of their entitlement to a share of your premium reduction.

Many employers pass the savings on to their employees as a group in the form of employee benefits. This is often done by increasing employee benefits or providing new benefits. For example:

- extra benefits such as a dental plan or group life insurance,
- payment to employees' benevolent fund or staff association,
- lowering prices in staff cafeteria,
- more holidays or time off.

But there is nothing to prevent you from giving each employee a part of the savings in cash.

10 What determines the amount of reduction, when does it start and how long does it last?

To get a premium reduction your plan must be in operation between January 1 and September 15 (inclusive) in the year before the year for which the reduction is sought. A plan only qualifies on the date it first meets all the requirements. This date is called the operational date.

The rate of premium reduction is decided like this:

- if the operational date of your plan is on or before January 15 and the plan qualifies until December 15 (inclusive), you would be entitled to the maximum reduction,
- if the operational date is on or after January 16 but on or before September 15, you would be entitled to a pro-rate of the maximum reduction, based on the number of months the plan was in operation,
- if a plan ceases to qualify on or before December 15, you would be entitled to a pro-rate of the maximum reduction, based on the number of months the plan was in operation.

No reduction would be granted for plans that didn't qualify on **September 15** of the calendar year immediately before the year of the reduction. Nor is there a reduction if the application required by the Commission is not made **by September 30** of the year immediately before the year of the reduction.

A premium reduction generally lasts one year. If any requirements or conditions on which a reduction is based change in the calendar year for which the reduced rate is given, your reduction will not change until the following calendar year (if a change is required). You must notify the Commission's Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4L8, within 30 days of the effective date of any change in your plan. For example, a change in your plan's insurance carrier.

11 When and how to apply

To register your salary replacement plan for a UI premium rate reduction, complete an Initial Application for Premium Reduction (form EMP-2642). You can get one from any Canada Employment Centre (CEC) or write: Canada Employment and Immigration Commission, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4L8.

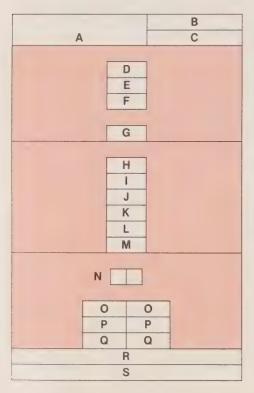
Two important facts to remember when applying:

- you must file your initial application **no later than September 30** for a reduction starting the following January 1, and
- your application should be accompanied by a copy of your salary replacement plan.

12 How to complete the application

The following diagram of an initial application has been divided into various sections identified by a letter. The letters are referred to in the explanation.

Note: This form applies only to insurable employees in your firm or organization. The term "insurable employee" refers to any employee for whom you are required to remit Unemployment Insurance premiums. If in doubt, please contact the Revenue Canada, Taxation office in your area.



- A the name and complete mailing address of your firm or organization
- B the Revenue Canada, Taxation (RC,T) number under which you remit Unemployment Insurance premiums on behalf of your employees
- C your area code, telephone number and extension if applicable

- A Steps D to M refer to employees in your firm or organization who pay Unemployment Insurance premiums under the Revenue Canada, Taxation number in box "B".
- D the number of employees who are members of a group certified by a provincial or federal Labour Relations
 Board as a bargaining unit
- E the number of non-union employees
- F the total of D and E

All employees shown in box "F" must now be entered in the appropriate box ("G" to "M"). Please bear in mind that you must take into account only the employees for whom you remit Unemployment Insurance premiums.

- G the number of employees currently covered by your salary replacement plan
- H the number of employees currently not covered by your salary replacement plan but who will be covered at the end of the probationary period required by the plan
- I the number of employees not covered by the plan who work less than 2/3 of the normal working hours for that occupational group
- J the number of employees not covered by the plan who are employed on a temporary basis which, at the time of hiring, you expected would not exceed 13 weeks
- K the number of employees not covered by the plan who are enrolled as full time students of a day school, college or university
- L the number of employees not covered by the plan who are employed under incentive programs financed through public funds
- M the number of employees, other than those in boxes "H" to "L", who are not covered by your salary replacement plan. Note: It's important to state why they're not covered.
 - In box "N", show whether you have one or more RC,T numbers other than the one you entered in box "B". If yes, your answers in the following boxes should show:
- O the RC,T number(s) under which you remit Unemployment Insurance premiums at the standard rate of 1.40 times the employee premium

- P the number of employees who are members of a group certified by a provincial or federal Labour Relations Board as a bargaining unit and for whom you remit Unemployment Insurance premiums under the RC,T number(s) shown in box "O"
- Q the number of non-union employees for whom you remit Unemployment Insurance premiums under the RC,T number(s) shown in box "O".

Section "R" concerns the requirement that employers share the premium reduction (to the extent of at least 5/12), with their employees. The method of sharing must be identified prior to approval of your application but should only be implemented once the reduction is allowed.

The declaration in box "S" must be signed by an officer authorized to provide the information requested on this form. Please complete all of this section.

Points to remember

- Your application must be accompanied by a copy of your salary replacement plan.
 - If you can't get a copy of the plan now, send a detailed summary of benefits. But a copy of the plan is needed to determine your entitlement to a premium reduction.
- To be entitled to the maximum reduction a qualified plan must be in effect by January 15 of the year you apply.

Your reduction will be pro-rated if your plan becomes a qualifying plan after January 15 but no later than September 15 of the year you apply.

- If your application covers employees who are members of a certified bargaining unit (i.e. union employees), please attach a copy of the respective collective agreement(s).
- Whenever you change any information provided in support of your application for premium reduction, you must inform the Employer Registration Division of the change within 30 days.

The application must be sent to Employment and Immigration Canada, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, N.B., E2A 4L8

If you require further help in completing this application, please contact us at the following toll-free number:

1-800-561-7923

13 Does the plan qualify?

Employers with a qualified plan will generally be notified by the Commission, on or about December 15 each year, of the amount of their premium reduction for the next calendar year. This notification will specify the amount of reduction in cents per one hundred dollars of insured earnings. (For example, the premium reduction could be 20 cents per one hundred dollars of insured earnings.)

You'll also be told your premium rate for the next calendar year, expressed as a multiple of the employee premium rate. The usual employer premium is 1.4 times the employee premium. If your plan qualifies for a premium reduction you'll have a multiple rate which is less than 1.4.

If your plan doesn't qualify, you'll be told why when your application is processed. If you choose to amend your plan so it will qualify, a copy of the amendment will be required to determine your entitlement to a premium reduction.

If your plan deducts UI benefits, it won't qualify.

14 If an application is turned down

If you're told your plan doesn't meet the standards for a premium reduction, you have the right to appeal that decision to the Canada Employment and Immigration Commission within one year.

All appeals must be in writing. They must set out, in detail, the grounds on which the appeal is based. You have the right to attend the appeal hearing (held in Ottawa) but you must advise us in writing if you plan to attend.

Appeals should be sent to: Canada Employment and Immigration Commission, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4L8.

A decision by the Commission is not subject to further appeal, except in accordance with the Federal Court Act.

15 Any questions?

If you have any questions about the premium reduction program, why your plan didn't qualify, what you must do to have it qualify or about the appeal system, please contact the Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4L8, or call toll free 1-800-561-7923.

Yearly renewal

Introduction Section A Section B Section C 1-3

10

Each year you must certify that your plan still meets all the requirements to qualify for a premium reduction. A yearly renewal application form called a **Renewal Application for Premium Reduction** (EMP-2672) will be sent to you for this purpose. You must return it within 90 days or you will not be entitled to a premium reduction for the next calendar year.

Return your renewal within 90 days or you lose your reduction.

1 How to complete the application

Detailed instructions are included with each Renewal Application for Premium Reduction. If you didn't receive instructions with your application form you can get them by contacting the Canada Employment and Immigration, Employer's Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4L8, or call toll free 1-800-561-7923.

2 If a renewal application is turned down

If you're told your plan doesn't meet the standards for a premium reduction, you have the right to appeal that decision to the Canada Employment and Immigration Commission within one year.

All appeals must be in writing. They must set out, in detail, the grounds on which the appeal is based. You have the right to attend the appeal hearing (held in Ottawa) but you must advise us in writing if you plan to attend.

Appeals should be sent to the Canada Employment and Immigration Commission, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4L8.

A decision by the Commission is not subject to further appeal, except in accordance with the Federal Court Act.

Any questions?

If you have any questions on the premium reduction program or why your plan didn't qualify, what you must do to have it qualify or about the appeal system, please contact the Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4L8, or call toll free 1-800-561-7923.

This brochure contains general information only. When a question arises, the Unemployment Insurance Act and Regulations must govern.

Section B Section B Section B Section C 1-3

Questions

Si vous vous posez des questions sur le programme de réduction du taux de cotisation ou si vous voulez savoir pourquoi votre régime n'ouvre pas droit à une réduction du taux de cotisation ou ce que vous devez faire pour cotiger la situation, ou encore si vous avez besoin de renseignements au sujet du système d'appel, veuillez communiquer avec la Division de l'enregistrement des employeurs, Edifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) E.A. 4L8 ou composez sans frais le I-800-561-7923.

Le présent dépliant ne contient que des renseignements généraux. En cas de conflit d'interprétation, il faut s'en remettre à la Loi et au Règlement sur l'assurancechômage.

> Il faut absolument retourner le formulaire de renouvellement dans les 90 jours.

Si votre demande de renouvellement est rejetée

Si vous avez été informé que votre régime ne satisfait pas aux exigences en vue d'une réduction du taux de cotisation, vous avez un an pour interjeter appel devant la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

Toute demande d'appel doit être faite par écrit et les motifs de l'appel doivent être exposés en détail. Vous avez le droit d'assister à l'audition de votre appel, mais vous devez nous faire part de vos intentions à ce sujet. Les demandes d'appel doivent être expédiées à la Commission de l'emploi et de l'immigra-

a la Commission de l'empiot et der minigration du Canada, Division de l'enregistrement des employeurs, Édifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) E2A 4L8.

Une décision de la Commission ne peut faire l'objet d'un appel, sauf en conformité avec la Loi sur la Cour fédérale.

Chaque année, vous devez faire la preuve que votre régime remplit toujours toutes les conditions requises pour que vous ayez droit à une réduction du taux de cotisation. Un formulaire de demande de renouvellement annuel intitulé du taux de cotisation (EMP 2672) vous sera dans les 90 jours, sans quoi vous ne pourrez dans les 90 jours, sans quoi vous ne pourrez bénéficier d'une réduction du taux de cotisation pour l'année civile suivante.

Comment remplir le formulaire de renouvellement de la demande

Des renseignements détaillés sur la façon de remplir la demande accompagnent le formulaire Renouvellement de la demande de réduction du taux de cotisation. Si vous n'avez pas reçu ces renseignements en même temps procurer en communiquant avec la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, Division de l'enregistrement des employeurs, Édifice Nicolas-Denys, C.P. [1000, Bathurst (N.-B.), E.A. 4L8, ou en composant sans frais le 1-800-561-7923.

4 Si votre demande est rejetée

Si vous êtes avisé que votre régime ne satisfait pas aux exigences en vue d'une réduction du taux de cotisation, vous avez un an pour interjeter appel de cette décision devant la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

Tous les appels doivent être présentés par écrit et les motifs doivent être exposés en détail. Vous avez le droit d'assister à l'audition de votre appel, à Ottawa, mais si vous décidez d'y assister, vous devez nous en aviser par écrit.

Tous les appels doivent être envoyés à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, Division de l'enregistrement des employeurs, Édifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) E2A 4L8.

Les décisions de la Commission ne peuvent être portées en appel sauf en conformité de la Loi sur la Cour fédérale.

15 Questions

Si vous vous posez des questions sur le programme de réduction du taux de cotisation ou si vous voulez savoir pourquoi votre régime n'ouvre pas droit à une réduction du taux de cotisation ou ce que vous devez faire pour corriger la situation, ou encore si vous avez besoin de renseignements au sujet du système d'appel, veuillez communiquer avec la Division de l'enregistrement des employeurs, C.P. 1000, Édifice Nicolas-Denys, Bathurst C.P. Édifice Nicolas-Denys, Bathurst le proposition de l'enregistrement des employeurs, C.P. 2000 de l'enregistrement des composez sans frais le l'enregistrement des composez sans frais le l'enregistrement des composez sans frais le l'accompany de l'enregistrement de l

Votre régime ouvre-t-il droit à une réduction du taux de cotisation?

13

Chaque année, vers le 15 décembre, la Commission avise les employeurs qui offrent un régime ouvrant droit à une réduction du taux de cotisation, du montant de la réduction qui leur est accordée pour l'année civile suivante. Le montant de la réduction est exprimé en cents, par tranche de cent dollars de la rémunération assurable. Par exemple, la réduction de la cotisation pourrait être de 20 cents par cent dollars de rémunération assurable.

On vous avisera aussi du taux de votre cotisation pour l'année civile suivante; le taux sera exprimé en multiple du taux de cotisation ouvrière. Habituellement, le taux de cotisation patronale est de 1.4 fois celui de cotisation ouvrière. Si votre régime ouvre droit à une réduction du taux de cotisation, ce multiple sera inférieur à 1.4.

Si votre régime n'ouvre pas droit à une réduction du taux de cotisation, nous vous expliquerons pourquoi. Si vous décidez de modifier votre régime de façon qu'il ouvre droit à une réduction, une copie de l'amendement sera nécessaire afin d'établir votre admissibilité à une réduction du taux de cotisation.

Si, en vertu de votre régime, les prestations d'assurance-chômage doivent être déduites des indemnités payables, votre régime n'ouvrira pas droit à une réduction du taux de cotisation.

La réduction que l'on vous consentira sera calculée selon le nombre de mois reconnus si votre régime a rempli les conditions requises après le 15 janvier et au plus tard le 15 septembre de l'année où vous faites votre demande.

• Si votre demande de réduction vise des employés qui font partie d'un groupement de négociation accrédité (c.-à-d. des syndiqués), veuillez joindre une copie de la (des) convention(s) collective(s) pertinente(s).

 Si les renseignements que vous avez fournis pour étayer votre demande de réduction du taux de cotisation viennent à être modifiés, vous devez informer la Division de l'enregistrement des employeurs du changement dans les trente jours.

Veuillez expédier cette demande à l'adresse suivante: Emploi et Immigration Canada, Division de l'enregistrement des employeurs, Édiffice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.), E2A 4L8.

Si vous avez besoin de renseignements supplémentaires pour remplir cette demande, veuillez communiquer avec nous sans frais d'interurbain au numéro suivant :

1-800-561-7923.

D nortoe8 A nottoe2 notroduction

quoi ils ne sont pas protègés, que: Il est important de préciser poursont pas protégés par le régime. Remarinscrits aux cases « H » à « L », qui ne M — le nombre d'employés, autres que ceux

: Toupibni Si c'est le cas, les réponses qui suivent devront numèro autre que celui indiqué à la case « B ». d'autres numéros à RC,I, c'est-à-dire un A la case «N», veuillez indiquer si vous avez

tion ouvrière; ployeur qui représente 1.4 fois la cotisachômage au taux normalisé de l'embont verser les cotisations d'assurance-0 — le(s) numéro(s) à RC,1 que vous utilisez

d'assurance-chômage; case « O » pour remettre les cotisations le(s) numéro(s) RC,1 mentionné(s) à la négociation et pour lesquels vous utilisez a reconnu comme groupement de de travail du Canada ou de la province groupe que la Commission des relations P — le nombre d'employés faisant partie d'un

d'assurance-chômage. « O » pour remettre les cotisations numéro(s) à RC,1 indiqués à la case pour lesquels vous utilisez le(s) Q — le nombre d'employés non syndiques

aura été accordée. à l'appliquer qu'une fois que la réduction vous puisse être approuvée. Vous n'aurez toutefois tage doit être déterminée avant que la demande tion du taux de cotisation. La méthode de parleurs employés au moins les 5/12 de la réducquelle les employeurs doivent partager avec La partie « R » a trait à l'exigence selon la-

renseignements demandés sur ce formulaire. être signée par un agent autorisé à fournir les La déclaration prévue à la case « S » doit

Veuillez remplir cette partie au complet.

- à une réduction du taux de cotisation, sera requise afin d'établir votre admissibilité le régime. Cependant, une copie du régime un résumé détaillé des avantages offerts par régime immédiatement, joignez à la présente Zi vous ne pouvez expédier une copie du copie de votre régime d'assurance salaire. Votre demande doit être accompagnée d'une
- vous faites une demande. vigueur depuis le 15 janvier de l'année ou votre régime d'assurance-salaire doit être en · Pour bénéficier de la réduction maximale,

téléphone et numéro de poste, s'il y a C — téléphone : indicatif régional, numéro de

Canada, Impôt mentionné en « B »; vous utilisez le numéro à Revenu d'assurance-chômage et pour lesquels organisme qui versent des cotisations employés de votre entreprise ou Les lettres D à M se rapportent aux

négociation; vince a accrédité comme groupement de tions de travail du Canada ou de la prod'un groupe que la Commission des rela-D — le nombre de travailleurs faisant partie

- E le nompre d'employés non syndiqués;
- F le total des cases D et E;

tions d'assurance-chômage. l'égard desquels vous versez des cotisaas sagit seulement des employés à propriée (« G » à « M »). N'oubliez pas maintenant être inscrits à la case aple total indiqué à la case « F » doivent Tous les employés qui sont inclus dans

d'assurance-salaire; lement protégés par le régime G — le nombre d'employés qui sont actuel-

d'emploi prévue par le régime; auront observé la période minimale salaire, mais qui le seront lorsqu'ils protégés par le régime d'assurance-H — le nombre d'employés qui ne sont pas

sionnel en cause; travail prévues pour le groupe profesnormal d'heures hebdomadaires de complissent moins des 2/3 du nombre protégés par le régime parce qu'ils ac-I — le nombre d'employés qui ne sont pas

poraire ne devant pas dépasser 13 été embauchés pour une période temprotégés par le régime parce qu'ils ont J - le nombre d'employés qui ne sont pas

collège ou une université; dient à temps plein dans une école, un protégés par le régime parce qu'ils étu-K — le nombre d'employés qui ne sont pas

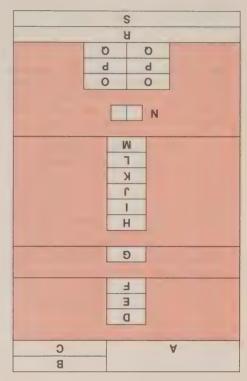
d'emplois financé par l'Etat; gramme d'encouragement à la création eté embauchés aux termes d'un proprotégés par le régime parce qu'ils ont L — le nombre d'employés qui ne sont pas

Comment remplir la demande

dans le texte explicatif qui suit. posantes porte une lettre que l'on retrouve demande initiale. Chacune de ses diverses com-Le schéma ci-après représente le formulaire de

le bureau de Revenu Canada, tes, veuillez communiquer avec chômage. Si vous avez des douverser des cotisations d'assuranceà l'égard de laquelle vous devez employé assurable toute personne ou organisme. On entend par assurables de votre entreprise uniquement aux employés Remarque: Le présent formulaire s'applique

Impôt de votre région.



- votre entreprise ou organisme; A — le nom et l'adresse postale complète de
- cotisations d'assurance-chômage; (RC,1) que vous utilisez pour verser les B - le numéro à Revenu Canada, Impôt

hatibuel de 1.4. employés de cette dernière catégorie est le taux férent. Le taux de cotisation appliqué aux

avec les employés Partage de la réduction

la réduction leur revient. employés doivent être informés qu'une part de décider du mode de partage. Cependant, vos ment le partage doit se faire. C'est à vous de Le texte de loi ne précise toutefois pas comreprésentant au moins les 5/12 de la réduction. quels s'applique le taux réduit, une somme vous devez partager, avec les employés aux-En vertu de la Loi sur l'assurance-chômage,

tages comme tages sociaux accrus soit de nouveaux avanéconomies réalisées en offrant soit des avanprofiter les travailleurs en tant que groupe des Bon nombre d'employeurs font souvent

- collectif d'assurance-vie; • un régime d'assurance dentaire ou un régime
- travailleurs ou à l'association du personnel; • des contributions au fonds de charité des
- personnel; • une réduction des prix à la cafétéria du
- des vacances ou des congés supplémentaires.

remise en espèces à chaque employé. Rien ne vous empêche toutefois de faire une

présenter une demande Unand et comment H

par exemple).

réduction.

(N.-B.) E2A 4L8. Edifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst sion de l'enregistrement des employeurs, l'emploi et de l'immigration du Canada, Divi-Canada (CEC) ou écrivez à la Commission de mulaire, rendez-vous à un Centre d'Emploi du cotisation (EMP 2642). Pour obtenir ce for-Demande initiale de réduction du taux de taux de cotisation, veuillez remplir une d'assurance-salaire en vue d'une réduction du Pour faire enregistrer votre régime

régime (changement de courtier en assurance,

date de prise d'effet de toute modification au

(N.-B.) E2A 4L8, dans les 30 jours suivant la

Edifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst

la Division de l'enregistrement des employeurs,

suivante, le cas échéant. Vous devez informer

le taux ne sera modifié que l'année civile

civile pour laquelle la réduction a été accordée,

réduction est fondée varie au cours de l'année

exigences on des conditions sur lesquelles une

habituellement pour une année. Si l'une des

précédant immédiatement l'année visée par la

été présentée le 30 septembre de l'année

en ira de même si la demande n'a pas encore

médiatement l'année visée par la réduction. Il

septembre de l'année civile précédant im-

remplissaient pas les conditions requises le 15

de cotisation dans le cas des régimes qui ne

On n'accordera aucune réduction du taux

mois pendant lequel le régime était en

réduction maximale, selon le nombre de avez également droit à une partie de la

réduction le 15 décembre ou avant, vous

maximale, selon le nombre de mois pendant

vous avez droit à une partie de la réduction

16 janvier et le 15 septembre inclusivement,

• si votre régime est entré en vigueur entre le

• si votre régime cesse d'ouvrir droit à une

lequel le régime était en vigueur;

La réduction du taux de cotisation vaut

à une réduction à compter du let janvier au plus tard le 30 septembre pour avoir droit vous devez présenter votre demande initiale

N'oubliez pas que

copie de votre régime d'assurance salaire. • votre demande doit être accompagnée d'une

le montant de la réduction, Comment s'établit 01

Une réduction du taux de cotisation peut vous pour combien de temps? quand prend-elle effet et

d'entrée en vigueur. les exigences. C'est ce qu'on appelle la date de cotisation qu'à la date où il satisfait à toutes régime n'ouvre droit à une réduction du taux laquelle vous demandez la réduction. Un ment de l'année précédant celle pour entre le 1er janvier et le 15 septembre inclusiveêtre accordée si votre régime était en vigueur

déterminée comme suit : La réduction du taux de la cotisation est

male vous est accordee; décembre inclusivement, la réduction maxiouvre droit à une réduction jusqu'au 15 est le 15 janvier ou avant et si le régime • si la date d'entrée en vigueur de votre régime

- grève ou d'un lock-out; • tombe malade ou est blessée au cours d'une
- drogues ou d'alcool. le cas d'une maladie résultant de l'usage de n'est pas suivie par un médecin licencié dans

la maternité Restrictions concernant

Les cas où une personne assurée

- après la naissance de l'enfant; de l'accouchement et se termine six semaines mence 10 semaines avant la date présumée est malade pendant la période qui com-
- provinciale ou fédérale, ou avec le consente-• est en congé de maternité en vertu d'une loi
- tu de la Loi sur l'assurance-chômage. • touche des prestations de maternité en verment de son employeur;

Autres restrictions

 subit une intervention chirurgicale à des fins Les cas où une personne assurée

- touche une pension de retraite du même esthétiques uniquement;
- ment de prestations de ce genre lorsque des automobile provincial qui interdit le verseen vertu d'un régime d'assurance du Québec, ou touche de prestations versées vertu de la Loi sur l'assurance automobile • touche des indemnités d'assurance-salaire en employeur;
- Loi; prestations sont versées en vertu de cette
- Incratit; e accomplit un travail rémunérateur ou
- est à l'étranger. est détenue dans une prison;

régime doit-il protéger? Combien d'employés le

matière de droits de la personne. mesures législatives provinciales et fédérales en santé peut aller à l'encontre de diverses motifs fondés sur le sexe, l'âge ou l'état de refuser de protèger des employés pour des à protéger. Il ne faut pas oublier toutefois que C'est à vous de décider le nombre d'employés

l'employeur à Revenu Canada, Impôt ditnom apparaître sous un numéro de compte de sont pas protégés par votre régime verront leur par votre régime. Tous les employés qui ne cotisation qu'à l'égard des employés protégés Vous n'obtiendrez une réduction du taux de

Introduction A Section A 1-7 Section B 1-7 Section C

Normes applicables dans le cas des régimes de congés de maladie cumulatifs

de licenciement?

Un régime en vertu duquel le versement des indemnités cesse le premier jour où survient un licenciement ou un arrêt de travail peut ouvrir droit à une réduction du taux de cotisation, mais seulement si l'incapacité survient ou la cessation d'emploi et qu'un avis de licenciement ou de cessation d'emploi a été donné ciement ou de cessation d'emploi a été donné avant le début de l'incapacité.

Déduction des prestations d'assurance-chômage

Si, en vertu de votre régime, les prestations d'assurance-chômage doivent être déduites des indemnités payables, votre régime n'ouvrira pas droit à une réduction du taux de cotisation.

Restrictions acceptables

La plupart des régimes présentent certaines conditions qui empêchent les employés de toucher des prestations. Mais aucun régime ne peut offrir des conditions inférieures à celles que prévoit la Loi sur l'assurance-chômage au titre de l'accessibilité et de la durée.

Le régime peut contenir des restrictions parmi celles qui suivent, sans que votre admissibilité à une réduction du taux de la cotisation soit remise en question.

Restrictions concernant la maladie

Les cas où une personne assurée

- n'est pas traitée par un médecin licencié; souffre d'une maladie ouvrant droit à des indemnités d'accident du travail ou à des frestations en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du
- s'est rendue malade de propos délibéré;
 souffre d'une maladie résultant du service
- dans les Forces armées;

 souffre d'une maladie résultant d'une émeute, d'une guerre ou de la participation
- à des manifestations tumultueuses; • tombe malade ou est blessée au cours d'une période de vacances payées ou d'absence
- contracte la maladie lors de l'accomplissement d'un acte criminel;

autorisée;

Le nombre maximum de jours de congé de maladie payés qui peuvent être accumulés ne doit pas être inférieur à 75.

Rémarque: Le régime doit avoir donné droit, au cours des cinq dernières années, à au moins 60 jours de congé de maladie payé. Si ce minimum n'a pas été accordé, vous devez attribuer à tous les employés protégés le nombre de jours de congé de maladie représentant la différence entre 60 jours et le nombre de jours de congé de maladie crédités.

L'utilisation des jours de congé de maladie payés, dans le cas d'employés temporaires où à l'essai, ne peut être différé au-delà de leur douzième mois d'emploi continu sans que cela n'influe sur le droit à une réduction du taux de cotisation.

Au cours de la période où l'utilisation des jours de congé de maladie payés est différée, le nom de ces employés doit être porté à un numéro de compte de l'employeur à Revenu Canada, Impôt différent. Par conséquent, l'employeur doit verser la cotisation intégrale d'assurance-chômage à l'égard de ces employés jusqu'à ce qu'ils aient le droit d'utiliser leurs congés de maladie payés accumulés. À ce moment, ces employés pourront être classés dans le groupe à l'égard duquel on vous a accordé une réduction du taux de cotisation.

A combien doivent s'élever les indemnités?

Les indemnités versées en vertu de votre régime doivent être d'un montant égal ou supérieur à celui des prestations d'assurance-chômage (c'est-à-dire qu'elles doivent équivaloir à au moins 60 % de la rémunération hebdomadaire assurable habituelle du travailleur). Aux fins de l'assurance-chômage, la rémunération hebdomadaire assurable normale englobe les partie intégrante du salaire de l'employé. Par exemple, si le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable de l'employé est de hebdomadaire assurable de l'employé est de hebdomadaire (équivalant à 60 % de la hebdomadaire (équivalant à 60 % de la rémunération hebdomadaire (équivalant à 60 % de la rémunération hebdomadaire assurable) sera de la rémunération hebdomadaire assurable) sera de la rémunération hebdomadaire assurable) sera de

Engagement officiel

Vous devez vous engager officiellement à offrir à vos travailleurs un régime d'assurance-salaire ou plus précisément à leur verser des indemnités d'invalidité s'ils subissent un arrêt de rémunération pour l'un ou l'autre des motifs suivants : maladie, blessure, mise en motifs suivants : maladie, blessure, mise en

quarantaine ou grossesse.

L'engagement officiel peut être consigné

- une convention avec un syndicat ou une association;
- nue police d'assurance souscrite par un
- assureur privé;

 un guide à l'intention des travailleurs;
- un procès-verbal d'une décision du conseil d'administration attestant du droit des travailleurs à des indemnités d'invalidité;
 un bulletin énonçant les lignes de conduite relatives au personnel;
- un engagement écrit signé par l'employeur et adressé aux travailleurs et à la Commission.

2 Période minimum d'emploi

Les travailleurs doivent, au plus tard le premier jour civil du mois suivant leur troisième mois d'emploi continu, pouvoir accumuler au moins un jour de congé de maladie payé pour chaque mois de travail continu.

Delai de carence et période d'indemnisation

Les indemnités versées en vertu de votre régime doivent être payables dans les 15 jours suivant le début de la période d'invalidité. Le régime doit accorder au moins un jour de congé de maladie payé pour chaque mois d'emploi continu qui suit la période minimum d'emploi exigée, à utiliser dans les cas de maladie ou de maladie et de grossesse.

Les employes devront avoir droit à un nombre minimum de congés de maladie payés. Ils doivent pouvoir accumuler au moins neuf jours (si l'on tient compte de la période minimale d'emploi de trois mois) au cours de la première année d'emploi continu et au moins 12 jours pendant chaque année subséquente d'emploi continu.

Si votre demande est rejetée

Si vous êtes avisé que votre régime ne satisfait pas aux exigences en vue d'une réduction du taux de cotisation, vous avez un an pour interjeter appel de cette décision devant la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

Tous les appels doivent être présentés par écrit et les motifs doivent être exposés en détail. Vous avez le droit d'assister à l'audition de votre appel, à Ottawa, mais si vous décidez d'y assister, vous devez nous en aviser

Tous les appels doivent être envoyés à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, Division de l'enregistrement des employeurs, Édifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) E2A 4L8.

Les décisions de la Commission ne peuvent être portées en appel sauf en conformité de la Loi sur la Cour fédérale.

16 Questions

par écrit.

Si vous vous posez des questions sur le programme de réduction du taux de cotisation ou si vous voulez savoir pourquoi votre régime n'ouvre pas droit à une réduction du taux de cotisation ou ce que vous devez faire pour corriger la situation, ou encore si vous avez besoin de renseignements au sujet du système d'appel, veuillez communiquer avec la Division de l'enregistrement des employeurs, C.P. 11000, Édifice Nicolas-Denys, Bathurst (N.-B.) E.A. 4LB, ou composez sans frais le 1-800-561-7923.

14 Votre régime ouvre-t-il droit à une réduction du taux de cotisation?

Chaque année, vers le 15 décembre, la Commission avise les employeurs qui offrent un régime ouvrant droit à une réduction du taux de cotisation, du montant de la réduction est excordée pour l'année civile suivante. Le montant de la réduction est exprimé en cents, par tranche de cent dollars de la rémunération assurable. Par exemple, la réduction de la cotisation pourrait être de 20 cents par cent dollars de rémunération de la cotisation pourrait et e 20 seutable.

On vous avisera aussi du taux de votre cotisation pour l'année civile suivante; le taux sera exprimé en multiple du taux de cotisation ouvrière. Habituellement, le taux de cotisation patronale est de 1.4 fois celui de la cotisation ouvrière. Si votre régime ouvre droit à une réduction du taux de cotisation, ce multiple sera inférieur à 1.4.

Si votre régime n'ouvre pas droit à une réduction du taux de cotisation, nous vous expliquerons pourquoi. Si vous décidez de modifier votre régime de façon qu'il ouvre droit à une réduction, une copie de l'amendement sera nécessaire afin d'établir votre admissibilité à une réduction du taux de cotisation.

Si votre régime n'ouvre pas droit à une réduction du taux de cotisation, nous pouvons vous indiquer les modifications à y apporter.

 Si votre demande de réduction vise des employés qui font partie d'un groupement de négociation accrédité (c.-à-d. des syndiqués), veuillez joindre une copie de la (des) convention(s) collective(s) pertinente(s).

Si les renseignements que vous avez fournis pour étayer votre demande de réduction du taux de cotisation viennent à être modifiés, vous devez informer la Division de l'enregistrement des employeurs du changement dans les 30 jours.

Veuillez expédier cette demande à l'adresse suivante: Emploi et Immigration Canada, Division de l'enregistrement des employeurs, Édifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.), E2A 4L8.

Si vous avez besoin de renseignements supplémentaires pour remplir cette demande, veuillez communiquer avec nous sans frais d'interurbain au numéro suivant:

.5267-162-008-I

réponses qui suivent devront indiquer: à la case « B ». Si c'est le cas, les dire un numéro autre que celui indique avez d'autres numéros à RC,1, c'est-à-A la case « N », veuillez indiquer si vous

cotisation ouvrière; l'employeur qui représente 1.4 fois la chômage au taux normalisé de bont verser les cotisations d'assurance-O - le(s) numéro(s) à RC,I que vous utilisez

d'assurance-chômage; case « O » pour remettre les cotisations le(s) numero(s) à RC,1 mentionné(s) à la négociation et pour lesquels vous utilisez a reconnu comme groupement de de travail du Canada ou de la province groupe que la Commission des relations P — le nombre d'employés faisant partie d'un

d'assurance-chômage. pour remettre les cotisations méro(s) à RC,1 indiqués à la case « 0 » pour lesquels vous utilisez le(s) nu-Q — le nombre d'employés non syndiqués

à l'appliquer qu'une fois que la réduction vous puisse être approuvée. Vous n'aurez toutefois tage doit être déterminée avant que la demande tion du taux de cotisation. La méthode de par-Jeurs employés au moins les 5/12 de la réducquelle les employeurs doivent partager avec La partie « R » a trait à l'exigence selon la-

renseignements demandés sur ce formulaire. être signée par un agent autorisé à fournir les La déclaration prévue à la case « S » doit aura été accordée.

Veuillez remplir cette partie au complet.

A retenir

à une réduction du taux de cotisation. sera requise afin d'établir votre admissibilité le régime. Cependant, une copie du régime un résumé détaillé des avantages offerts par régime immédiatement, joignez à la présente Si vous ne pouvez expédier une copie du copie de votre régime d'assurance salaire. • Votre demande doit être accompagnée d'une

vous faites une demande. vigueur depuis le 15 janvier de l'année où votre régime d'assurance-salaire doit être en · Pour bénéficier de la réduction maximale,

votre demande. le 15 septembre de l'année où vous faites requises après le 15 janvier et au plus tard nus si votre régime a rempli les conditions sera calculée selon le nombre de mois recon-La réduction que l'on vous consentira

> D — le nombre de travailleurs faisant partie Canada, Impôt mentionne en « B »; vous utilisez le numéro à Revenu d'assurance-chômage et pour lesquels organisme qui versent des cotisations employés de votre entreprise ou Les lettres D à M se rapportent aux

vince a accrédité comme groupement de

tions de travail du Canada ou de la pro-

d'un groupe que la Commission des rela-

E — le nombre d'employés non syndiqués;

nègociation;

l'égard desquels vous versez des cotisak esylotyes ab insmelues tiga's li'up propriée (« G » à « M »). N'oubliez pas maintenant être inscrits à la case aple total indiqué à la case « F » doivent Tous les employés qui sont inclus dans F - le total des cases D et E;

salaire; ment protégés par le régime d'assurance-G — le nombre d'employés qui sont actuelletions d'assurance-chômage.

d'emploi prévue par le régime; auront observé la période minimale salaire, mais qui le seront lorsqu'ils protégés par le régime d'assurance-H — le nombre d'employés qui ne sont pas

sionnel en cause; righail prévues pour le groupe profesnormal d'heures hebdomadaires de complissent moins des 2/3 du nombre protégés par le régime parce qu'ils ac-I — le nombre d'employés qui ne sont pas

semaines; poraire ne devant pas dépasser 13 été embauchés pour une période temprotégés par le régime parce qu'ils ont 1 — le nombre d'employés qui ne sont pas

collège on nue nuiversité; dient à temps plein dans une école, un protégés par le régime parce qu'ils étu-K — le nombre d'employés qui ne sont pas

d'emplois financé par l'Etat; gramme d'encouragement à la création été embauchés aux termes d'un proprotégés par le régime parce qu'ils ont L - le nombre d'employés qui ne sont pas

quoi ils ne sont pas proteges. que : Il est important de préciser poursont pas protégés par le régime. Remarinscrits aux cases « H » à « L », qui ne M — le nombre d'employés, autres que ceux

Comment remplir la demande

dans le texte explicatif qui suit. posantes porte une lettre que l'on retrouve demande initiale. Chacune de ses diverses com-Le schéma ci-après représente le formulaire de

Revenu Canada, Impôt de votre muniquer avec le bureau de avez des doutes, veuillez comd'assurance-chômage. Si vous cotisations ges Verser l'égard de laquelle vous devez ployé assurable toute personne à organisme. On entend par emrables de votre entreprise ou nuiquement aux employés assu-Remarque: Le présent formulaire s'applique

T Add an a special	
D d	В
	N
	W F N N
	5
	E E
С	A

votre entreprise ou organisme; - le nom et l'adresse postale complète de

cotisations d'assurance-chômage; (RC,I) que vous utilisez pour verser les B - le numéro à Revenu Canada, Impôt

téléphone et numéro de poste, s'il y a C — téléphone : indicatif régional, numéro de

• On n'accordera aucune réduction du taux de cotisation dans le cas des régimes qui ne remplissaient pas les conditions requises le 15 septembre de l'année civile précédant immédiatement l'année visée par la réduction. Il en ira de même si la demande n'a pas encore été présentée le 30 septembre de l'année précédant immédiatement l'année visée par la réduction.

La réduction du taux de cotisation vaut habituellement pour une année. Si l'une des exigences ou des conditions sur lesquelles une téduction est fondée varie au cours de l'année civile pour laquelle la réduction a été accordée, le taux ne sera modifié que l'année civile suivante, le cas échéant. Vous devez informer la Division de l'enregistrement des employeurs, Edifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) E.A. 4L8, dans les 30 jours suivant la date de prise d'effet de toute modification au régime (changement de courtier en assurance, par exemple).

Quand et comment présenter une demande

71

Pour faire enregistret votte régime d'assurance-salaire en vue d'une réduction du taux de cotisation, veuillez remplir une cotisation (EMP 2642). Pour obtenir ce formulaire, rendez-vous à un Centre d'Emploi du Canada (CEC) ou écrivez à la Commission de l'emregistrement des employeurs sion de l'enregistrement des employeurs sion de l'enregistrement des employeurs faifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) E2A 4L8.

N'oubliez pas que

- vous devez présenter votre demande initiale au plus tard le 30 septembre pour avoir droit à une réduction à compter du le janvier suivant;
- votre demande doit être accompagnée d'une copie de votre régime d'assurance salaire.

Bon nombre d'employeurs font souvent profiter les travailleurs en tant que groupe des économies réalisées en offrant soit des avantages sociaux accrus soit de nouveaux avan-

- un régime d'assurance dentaire ou un régime collectif d'assurance-vie;
- des contributions au fonds de charité des travailleurs ou à l'association du personnel;
- une réduction des prix à la cafétéria du personnel;
 des vacances ou des congés supplémentaires.
- Rien ne vous empêche toutefois de faire une remise en espèces à chaque employé.

Faites votre demande avant le 30 septembre.

Comment s'établit le montant de la réduction, quand prend-elle effet et pour combien de temps?

Une réduction du taux de cotisation peut vous être accordée si votre régime était en vigueur entre le leT janvier et le L5 septembre inclusivement de l'année précédant celle pour laquelle vous demandez la réduction. Un régime n'ouvre droit à une réduction du taux de cotisation qu'à la date où il satisfait à toutes les exigences. C'est ce qu'on appelle la date d'entrée en vigueur.

La réduction du taux de cotisation est déter-

minée comme suit :

II

тавея соште

- si la date d'entrée en vigueur de votre régime est le 15 janvier ou avant et si le régime ouvre droit à une réduction jusqu'au 15 décembre inclusivement, la réduction maximale vous est accordée;
- si votre régime est entré en vigueur entre le 16 janvier et le 15 septembre inclusivement, vous avez droit à une partie de la réduction maximale, selon le nombre de mois pendant lequel le régime était en vigueur;
- si votre régime cesse d'ouvrir droit à une réduction le 15 décembre ou avant, vous avez également droit à une partie de la réduction maximale, selon le nombre de mois pendant lequel le régime était en vigueur.

Rétablissement des indemnités

Les employés doivent pouvoir faire rétablir leur droit aux indemnités intégrales dans le mois qui suit leur retour au travail, dans le cas d'une nouvelle invalidité, ou dans les trois mois, dans le cas d'une rechute.

Si votre régime d'assurance-salaire est fondé sur l'accumulation d'heures, le droit aux indemnités intégrales doit être rétabli suivant le retour au travail lorsque l'assuré compte 150 heures ou moins d'emploi, dans le cas d'une nouvelle invalidité, ou 400 heures ou moins d'emploi, dans le cas d'une rechute.

Combien d'employés le régime doit-il protéger?

C'est à vous de décider le nombre d'employés à protéger. Il ne faut pas oublier toutefois que refuser de protéger des employés pour des motifs fondés sur le sexe, l'âge ou l'état de santé peut aller à l'encontre de diverses mesures législatives provinciales et fédérales en matière de droits de la personne.

Vous n'obtiendrez une réduction du taux de cotisation qu'à l'égard des employés protégés par votre régime. Tous les employés qui ne sont pas protégés par votre régime verront leur nom apparaître sous un numéro de compte de l'employeur à Revenu Canada, Impôt différent. Le taux de cotisation appliqué aux employés de cette dernière catégorie est le taux habituel de 1.4.

Vous devez partager la réduction avec vos employés.

10 Partage de la réduction avec les employés

En vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, vous devez partager, avec les employés auxquels s'applique le taux réduit, une somme représentant au moins les 5/12 de la réduction. Le texte de loi ne précise toutefois pas comment le partage doit se faire. C'est donc à vous de décider le mode de partage. Cependant, vos employés doivent être informés qu'une part de la réduction leur revient.

hebdomadaire noitasinmabni'b samigarion dans le cas des Normes applicables

Engagement officiel

7

taine ou grossesse. suivants: maladie, blessure, mise en quarannération pour l'un ou l'autre des motifs d'invalidité s'ils subissent un arrêt de rémusalaire, c'est-à-dire à leur verser des indemnités offrir à vos employés un régime d'assurance-Vous devez vous engager officiellement à

• une convention avec un syndicat ou une L'engagement officiel peut être consigné dans

- un contrat fiduciaire à l'échelle de association;
- l'industrie;
- assureur privė; • une police d'assurance souscrite par un
- un procès-verbal d'une décision du conseil • un guide à l'intention des employés;
- un bulletin énonçant les lignes de conduite employés à des indemnités d'invalidité; d'administration attestant du droit des
- adressé aux employés et à la Commission. • un engagement de l'employeur écrit et relatives au personnel; ou

Période minimum d'emploi

d'emploi continu. civil du mois suivant leur troisième mois nités d'invalidité au plus tard le premier jour Vos employés doivent avoir droit aux indem-

d'indemnisation Délai de carence et période

des 17 premières semaines d'invalidité. moins 15 indemnités hebdomadaires au cours les employés doivent être admissibles à au versées pendant au moins 15 semaines. Donc, le début de l'invalidité et elles doivent être doivent être payables dans les 15 jours suivant Les indemnités versées en vertu de votre régime

ses indemnités? A combien doivent s'élever

b

à celui des prestations d'assurance-chômage doivent être d'un montant egal ou superieur Les indemnités versées en vertu de votre régime

du Canada ou du Régime des rentes du • prestations en vertu du Régime de pensions

- s'est rendue malade de propos délibéré;
- dans les Forces armées; souffre d'une maladie résultant du service
- à des manifestations tumultueuses; émeute, d'une guerre ou de la participation • souffre d'une maladie résultant d'une
- autorisée; période de vacances payées ou d'absence • tombe malade ou est blessée au cours d'une
- sement d'un acte criminel; · contracte la maladie lors de l'accomplis-
- grève ou d'un lock-out; • tombe malade ou est blessée au cours d'une
- dans le cas d'une maladie résultant de • n'est pas suivie par un médecin licencié
- l'usage de drogues ou d'alcool.

la maternité Restrictions concernant

Les cas où une personne assurée

- après la naissance de l'enfant; de l'accouchement et se termine six semaines mence 10 semaines avant la date presumee • est malade pendant la période qui com-
- consentement de son employeur; loi provinciale ou fédérale, ou avec le • est en congé de maternité en vertu d'une
- vertu de la Loi sur l'assurance-chômage. • tonche des prestations de maternité en

Autres restrictions

Les cas où une personne assurée

- fins esthétiques uniquement; • subit une intervention chirurgicale à des
- employeur; • touche une pension de retraite du même
- prestations sont versées en vertu de cette ment de prestations de ce genre lorsque des automobile provincial qui interdit le verseversées en vertu d'un régime d'assurance mobile du Québec, ou touche de prestations vertu de la Loi sur l'assurance auto-• touche des indemnités d'assurance-salaire en
- incratif; accomplit un travail rémunérateur ou
- est détenue dans une prison;
- est à l'étranger.

.9728 rémunération hebdomadaire assurable) sera de hebdomadaire (équivalant à 60 % de la \$460 par semaine, le montant de sa prestation hebdomadaire assurable de l'employé est de exemple, si le maximum de la rémunération partie intégrante du salaire de l'employé. Par heures supplémentaires et les primes qui font domadaire assurable normale englobe les de l'assurance-chômage, la rémunération hebassurable habituelle du travailleur). Aux fins moins 60 % de la rémunération hebdomadaire (c'est-à-dire qu'elles doivent équivaloir à au

de licenciement? Qu'arrive-t-il en cas

avant le début de l'incapacité. ciement ou de cessation d'emploi a été donné on la cessation d'emploi et qu'un avis de licendans les deux mois précédant le licenciement tion. Mais seulement si l'incapacité survient ouvrir droit à une réduction du taux de cotisaun licenciement ou un arrêt de travail peut indemnités cesse le premier jour où survient Un régime en vertu duquel le versement des

d'assurance-chômage Déduction des prestations

pas droit à une réduction du taux de cotisation. indemnités payables, votre régime n'ouvrira d'assurance-chômage doivent être déduites des Si, en vertu de votre régime, les prestations

Restrictions acceptables

titre de l'accessibilité et de la durée. que prévoit la Loi sur l'assurance-chômage au peut offrir des conditions inférieures à celles toucher des prestations. Mais aucun régime ne restrictions qui empêchent les employés de La plupart des régimes présentent certaines

son remise en question. sipilité à une réduction du taux de cotisation mi celles qui suivent, sans que votre admis-Le régime peut contenir des restrictions par-

Restrictions concernant la maladie

• n'est pas traitée par un médecin licencié; res cas où une personne assurée

- souffre d'une maladie ouvrant droit à des
- indemnités d'accident du travail ou à des

d'assurance-chômage Réduction du taux de cotisation Guide de l'employeur

faux de cotisation? droit à une réduction du Quels régimes ouvrent

indique quand et comment demander une auxquelles le régime doit répondre et l'on vous la présente brochure. On y précise les normes domadaire, veuillez consulter la Section A de prise est un régime d'indemnisation hebmaternité. Si le régime offert par votre entreversées en cas de maladie, de blessure ou de duquel des indemnités hebdomadaires sont nistré par un courtier en assurance, en vertu d'asssurance-salaire, habituellement admid'indemnisation hebdomadaire est un règime de maladie payés cumulatifs. Un régime tion hebdomadaire et des régimes de congés cotisation. Il s'agit des régimes d'indemnisaouvrent droit à une réduction du taux de Deux genres de régimes d'assurance-salaire

Les normes applicables à chaque genre de demander une réduction du taux de cotisation. et l'on vous indique quand et comment les normes auxquelles le régime doit répondre, Section B de la présente brochure. On y précise maladie payés cumulatifs, reportez-vous à la entreprise offre un régime de congés de maladie ou de maladie et de grossesse. Si votre gés de maladie payés à utiliser en cas de dni bermet aux employes d'accumuler des concumulatifs est un régime d'assurance-salaire Un régime de congés de maladie payés réduction du taux de cotisation.

vous reporter à la section appropriée. régime diffèrent. C'est pourquoi vous devez

> due bonk un an. n'est accordée de cotisation La réduction du taux

pour combien de temps? cotisation est-il réduit et De combien le taux de

d'assurance-chômage). l'employé qui est assurée par le Régime l'année (c'est-à-dire, la portion du salaire de pourcentage de la rémunération assurable de cotisation de l'employé équivaut à un certain peut varier d'une année à l'autre. Le taux de tion des employés et des employeurs. Ce taux La CEIC fixe chaque année le taux de cotisa-

pourrait, par exemple, être ramené à 1.28. du taux de cotisation, le taux habituel de 1.4 employeur à qui l'on a accordé une réduction cotisation ouvrière. Dans le cas d'un tion patronale équivaut à 1.4 fois celui de la déterminée chaque année. Le taux de la cotisa-La rémunération assurable est également

mais elle sera calculée de façon proportionnelle née précédente, la réduction sera accordée, bas été en vigueur pendant les 12 mois de l'anêtre approuvé annuellement. Si le régime n'a valable que pour une année. Le régime doit La réduction du taux de cotisation n'est

présente brochure, qui porte sur le renouveltion, veuillez consulter la Section C de la Si vous bénéficiez présentement d'une réducau nombre de mois en question.

d'assurance-chômage. à celui des prestations égal ou supérieur doivent être d'un montant en vertu de votre régime Les indemnités versées

> de cotisation? la réduction du taux Comment s'explique

La Commission reconnaît que plusieurs adoption, blessure ou mise en quarantaine. l'autre des motifs suivants: maladie, grossesse, sent un arrêt de rémunération pour l'un ou prestations spéciales aux travailleurs qui subisordinaires d'assurance-chômage, ainsi que de

Cette Loi prévoit le versement de prestations

plication de la Loi sur l'assurance-chômage. tion du Canada (CEIC) est chargée de l'ap-

La Commission de l'emploi et de l'immigra-

taux de cotisation d'assurance-chômage. peuvent être admissibles à une réduction du d'assurance-salaire satisfait à certaines normes soit raccourcie. Les employeurs dont le régime chômage, ou que leur période de prestations pas besoin d'avoir recours à l'assurancetion », il se peut que leurs employés n'aient grossesse. Etant donné cette « double protectravailler pour cause de maladie, blessure ou revenu aux employés qui sont incapables de employeurs offrent une certaine protection du

Table des matières

aneg		0000	
Page		egsq A noito	egs ages and a second a second and a second
9	7 – Restrictions acceptables 8 – Combien d'employés le régime doit-il protéger?	mes applicables dans le cas des mes d'indemnisation hebdomadaire	Norment s'explique la réduc- tion du taux de cotisation? fegi
L	9 - Partage de la réduction sec les employés	Engagement officiel	Cotisation est-il réduit et
	10 – Comment s'établit le montant de la réduction, quand prend-elle effet et pour combien de temps?	Délai de carence et période d'indemnisation	3 – Quels genres de régimes
2	11 - Quand et comment présenter 	les indemnités?	
8	ا کا – Comment remplir اه demande	Déduction des prestations d'assurance-chômage	9
6	13 – Votre régime ouvre-t-il droit à une réduction du taux de cotisation?	Restrictions acceptables	
6	Si votre demande est rejetée	Combien d'employés le régime doit-il protéger?	
		- Partage de la réduction avec les employés	
	Section C Renouvellement annuel	Comment s'établit le montant de la réduction, quand prend-elle effet et pour combien de temps?	44
10	1 - Comment remplir le formulaire de demande de renouvellement 2 - Si votre demande de	Quand et comment présenter une demande	
01 01	renouvellement est rejetée	Comment remplir la demande Aotre régime ouvre-t-il	
		droit à une réduction du fouit à une réduction du faux de cotisation?	7 5
		c Cuestions carbinal e	
		Ction B and a same and a same	ION
		maladie cumulatifs Engagement officiel 6	әр
		Période minimum d'emploi 6 Délai de carence et période	2
		d'indemnisation	†
		- Qu'arrive-t-il en cas de licenciement? 6	9
		Déduction des prestations d'assurance-chômage 6	9

Canada

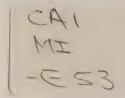
3891 noitib



Réduction du taux de cotisation d'assurance-chômage

Guide de l'employeur

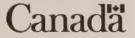




Unemployment Insurance

Employer guide

Unemployment Insurance premium reduction





An employer's guide to Unemployment Insurance premium reduction

Why is there a premium reduction?

The Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) administers the Unemployment Insurance (UI) Act.

The Act governs the payment of regular UI benefits and benefits to people off work because of illness, pregnancy, adoption, injury or quarantine.

The Commission recognizes that many employers also provide some income protection for employees unable to work due to illness, injury or maternity.

As a result of this "duplication of coverage", their employees may not have to turn to UI or may collect for a shorter time.

Employers with an employee income protection plan meeting certain standards may be eligible for a reduction in their unemployment insurance premium rate.

A premium reduction is granted for only one year at a time.

How much is a premium reduction and for how long?

The CEIC sets the UI premium rate each year for employees and employers.

The rate can vary from year to year. The employee premium rate is a certain percentage of the year's insurable earnings. (Insurable earnings are the amount of a worker's income the UI program will insure.)

The level of insurable earnings is also determined each year.

Employers pay 1.4 times the employee rate. A premium reduction means that an employer would not pay at the usual 1.4 rate but at a lower rate — 1.281 for example.

A premium reduction is only valid for one year. The plan must be approved yearly for the reduction to be allowed.

A reduction is allowed, but pro-rated if the plan was not in effect for 12 months in the preceding year.

If you're already receiving a reduction please refer to Section 4 of this booklet for information on renewal.

Your plan's benefits must at least equal UI's.

What types of plans qualify?

Two types of salary replacement plans can qualify for a premium reduction.

Weekly indemnity plans or cumulative paid sick leave plans.

A weekly indemnity plan is a salary replacement plan, with coverage usually supplied by an insurance carrier. It provides weekly indemnity benefits in case of illness, or injury.

If your company's plan is a weekly indemnity plan please refer to **Section 1** of this booklet. It gives you the standards the plan must meet and tells you how and when to apply for a reduction.

A cumulative paid sick leave plan is a salary replacement plan that allows employees to accumulate paid sick leave credits for use in case of illness only or illness and pregnancy.

If your company's plan is a cumulative paid sick leave plan please refer to **Section 2** of this booklet. It gives you the standards the plan must meet and tells you how and when to apply for a reduction

The standards for each type of plan differ, so please refer to the right section.

Table of contents

Section 1 Standards for weekly indemnity plans

Section 2 Standards for cumulative paid sick leave plans

		Page
Item 1	Formal commitment	1
Item 2	Eligibility period	1
Item 3	Waiting period and length of benefits	1
Item 4	How much should the plan pay?	1
Item 5	What happens if there is a layoff?	1
Item 6	Do UI benefits change things?	1
Item 7	What limitations are allowed?	2
Item 8	Reinstatement of benefits	3
Item 9	How many employees must be covered?	÷ 3
Item 10	Sharing the reduction with your employees	3
Item 11	What determines the amount of reduction, when does it start and how long does it last?	3
Item 12	Change to your plan	4
Item 13	When and how to apply	4

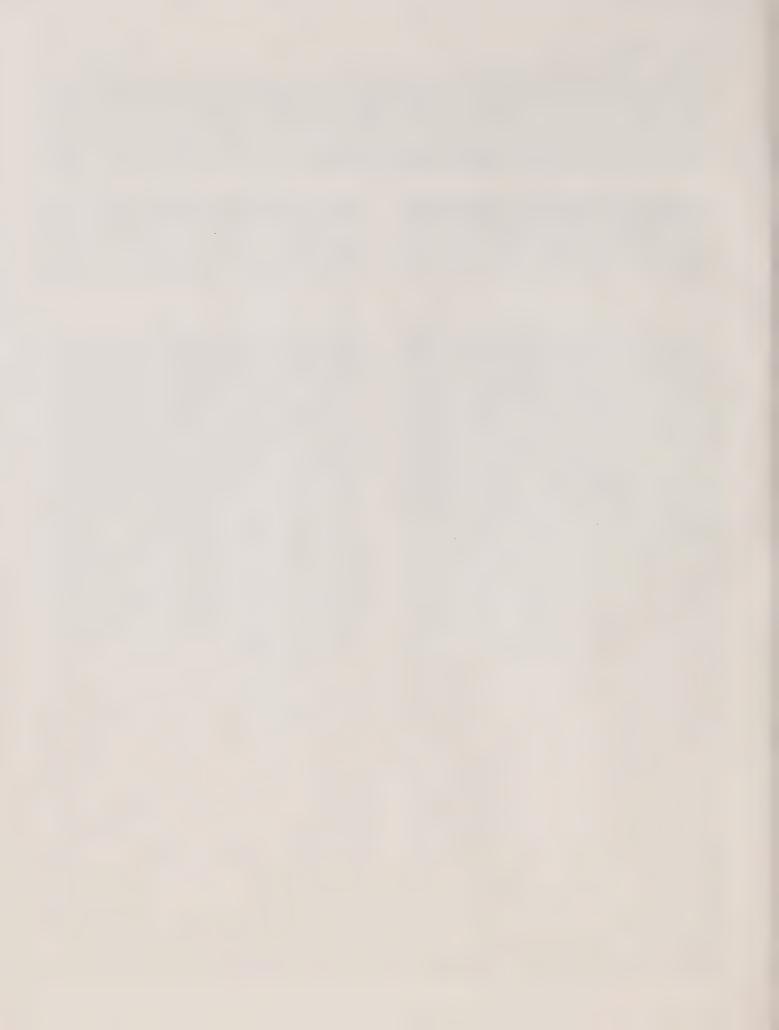
		Page
Item 1	Formal commitment	5
Item 2	Eligibility period	5
Item 3	Waiting period and length of benefits	5
Item 4	How much should the plan pay?	5
Item 5	What happens if there is a layoff?	6
Item 6	Do UI benefits change things?	6
Item 7	What limitations are allowed?	7
Item 8	How many employees must be covered?	8
Item 9	Sharing the reduction with your employees	8
Item 10	What determines the amount of reduction, when does it start and how long does it last?	9
Item 11	Change to your plan	9
Item 12	When and how to apply	9

Section 3 How to complete the initial application

Section 4 Yearly renewal

		Page
ltem 1	The application form	10
Item 2	Does the plan qualify?	11
Item 3	If an application is turned down	11
Item 4	Any questions?	11

		Page	
Item 1	How to complete the yearly renewal application form	12	
Item 2	If your yearly renewal application form is turned down	12	
Item 3	Any questions?	12	



Standards for weekly indemnity plans

1

1 Formal commitment

There must be a formal commitment from you to provide your employees with a salary or wage replacement plan.

It must say you'll provide them with disability income benefits if they have an interruption of earnings from illness, injury, or quarantine.

The formal commitment must contain a complete description of your weekly indemnity plan and should account for all standards set forth in items 1 to 8 of this section.

The formal commitment may be:

- a union or association agreement;
- an industry-wide welfare trust contract;
- a private carrier's insurance policy;
- an employee's handbook;
- a board of directors' minute stating employees' entitlement to disability income benefits:
- a personnel policy bulletin; or
- any commitment in writing by the employer to the employees.

Eligibility period

Your employees must become eligible for benefits **no later than** the first day of the calendar month after **they complete** three months of continuous employment.

Note

A plan that provides an eligibility period expressed in working days will only be acceptable if the employees are entitled to receive benefits within the first three months of continuous employment.

If the plan is based on an hour bank system, your employees must be eligible for benefits no later than the first day of the calendar month after they accumulate 400 hours or less of employment.

Waiting period and length of benefits

Benefits under your plan must be payable within the first 14 days of an employee's disability and benefits must be payable for at least 15 weeks.

That is, your employees must be eligible for at least 15 weeks of benefits in the first 17 weeks of their disability. During the period of disability, there must be no interruption in the payment of benefits unless the employee returns to work.

How much should the plan pay?

Your plan must provide benefits equal to or more than UI benefits.

The weekly benefit payable to your employees must be at least 57% of their normal weekly insurable earnings.

For the premium reduction program, normal weekly insurable earnings include additional income which is earned on a regular basis (e.g. overtime, bonuses, shift differentials, etc).

For example, if an employee's normal weekly insurable earnings are \$460 a

week, then 57% would equal \$262 in benefits. Once the benefit amount payable to your employees has been established, it must remain unchanged during the entire period of disability or for a maximum of 15 weeks.

Note that insurable earnings are subject to annual adjustment, therefore, your plan's maximum benefit must be adjusted accordingly on or before the 15th of January every year, unless it provides for an automatic adjustment.

What happens if there is a layoff?

A plan that stops benefits at the date of layoff or termination of employment would only be acceptable if the disability started within two months of the date of layoff or separation and notice of layoff or separation was given prior to the occurence of the disability.

Otherwise, benefits must continue after layoff or termination until the earliest of a total of at least 15 weeks or the end of the incapacity due to illness.

6 Do UI benefits change things?

If your plan requires that money payable from UI be deducted from benefits, it won't qualify as an approved plan.

What limitations are allowed?

Most plans set out certain conditions that exclude employees from benefits.

But any limitation must not reduce the availability or extent of benefits to less than the coverage provided under the UI Act.

Here are some of the limitations that may exclude employees from the payment of benefits under your plan without affecting your eligibility.

Illness

Any insured person,

- who isn't under the care of a licensed physician,
- whose illness or injury is covered by worker's compensation, the Canada or Quebec Pension plans,
- whose illness or injury is intentionally self-inflicted,
- whose illness or injury results from serving in the armed forces,
- whose illness or injury results from riots, wars or participation in disorderly conduct,
- who is ill or injured during a leave of absence or while on paid vacation,
- whose illness or injury results from committing a criminal offence,
- who is ill or injured during a strike or lockout, if the disability starts during the strike or lockout, and the right to benefits is reinstated at the end of the strike or lockout,
- who is not under continuous treatment of a licensed physician when the illness results from the use of drugs or alcohol.

Maternity

Any insured person,

- who is ill any time that starts 10 weeks before the week a child is expected to be born and ends six weeks after the week of birth,
- who is on maternity leave taken under provincial or federal law or by mutual agreement with her employer,
- who is getting maternity benefits under the UI Act.

Other

Any insured person,

- who has plastic surgery solely for cosmetic purposes,
- who gets a retirement pension from the same employer,
- who gets an income replacement indemnity from the Quebec Automobile Insurance Act, or the Manitoba Autopac,
- who is engaged in an employment for wage or profit,
- who is serving a prison sentence,
- who is not eligible for benefits under the UI Act by reason of not being in Canada.

Reinstatement of benefits

Your plan must provide reinstatement of full benefits to your employees within specified periods of time.

If it's a new disability, full coverage must be reinstated within one month after the employee returns to work.

If it's a recurrence of an earlier disability, full coverage must be reinstated within three months of the employee's return to work.

With hour bank plans, the worker's benefits must be reinstated when he or she has accumulated 150 hours or less for new disabilities and 400 hours or less for a recurrence of a disability.

How many employees must be covered?

You may cover as many or as few employees as you wish.

But remember, any denial of coverage based on sex, age or health status may be against various provincial and federal human rights legislation.

You will only get a premium reduction for the employees you cover under your approved plan, including those serving the eligibility period described in Item 2 of this section.

All your employees not covered by your plan must be reported under a separate Revenue Canada, Taxation employer account number and your premiums for this group must be remitted at the normal 1.4 rate.

If you have any questions about these reporting requirements, you can refer to the Employer's and Trustee's Guide for filing T4-T4A and T4F returns or contact the Revenue Canada District Taxation office serving your area.

You must share your reduction with your employees.

10 Sharing the reduction with your employees

The UI Act specifies that you must share your reduction in an amount equal to at least 5/12 of your savings with all employees to whom the reduced rate applies.

The legislation does not specify the way in which you must share. So you have flexibility in deciding how the sharing will be done.

Employers must be prepared, however, to satisfy the Commission that they have made effective arrangements for sharing their reduction.

The following are a few examples of the sharing arrangements that would be acceptable:

- mutual agreement between employers and employees concerning the sharing method of the premium reduction;
- cash rebate corresponding to 5/12 of the premium reduction. Such money is considered taxable income;
- increased or new employee benefits such as a dental plan, group life insurance, payment to employees' benevolent fund or association, lowering prices in staff cafeteria, more holidays or time off, etc.

Note

Benefits contained in a collective agreement cannot be used to satisfy the sharing requirement unless there is an agreement between the union and the employer that a particular benefit is in satisfaction of the sharing requirement.

Calculation of 5/12

- ☐ Total employee premiums × 1.40 (standard rate) equals employer regular premium,
 - total employee premiums × 1.281 (reduced rate) equals employer reduced premium,
- employer regular premium minus employer reduced premium equals the amount of your total reduction,
- □ you must return 5/12 of this total reduction to your employees.

What determines the amount of reduction, when does it start and how long does it last?

To get a premium reduction your plan must be in operation between January 1 and September 15 (inclusive) in the year before the year for which the reduction is sought.

A plan only qualifies on the date it first meets all the requirements. This date is called the **operational date**.

The rate of premium reduction is decided like this

- if the operational date of your plan is on or before January 15 and the plan qualifies until December 15 (inclusive), you would be entitled to the maximum reduction,
- if the operational date is on or after January 16 but on or before September 15, you would be entitled to a pro-rate of the maximum reduction, based on the number of months the plan was in operation,
- if a plan ceases to qualify on or before December 15, you would be entitled to a pro-rate of the maximum reduction, based on the number of months the plan was in operation.

No reduction would be granted for plans that didn't qualify on **September 15** of the calendar year immediately before the year of the reduction.

Nor is there a reduction if the initial application required by the Commission is not sent by September 30 of the year immediately before the year of the reduction.

A premium reduction lasts one year. If any requirements or conditions on which a reduction is based change in the calendar year for which the reduced rate is given, your reduction will not change until the following calendar year.

12 Change to your plan

You must notify the Commission's Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5, within 30 days of the effective date of any change in your plan.

Note

In the case of a major reorganization within your company such as a merger, takeover, etc., you must write to the Employer Registration Division explaining the details of the changes in order that you may be advised of the possible impact on your right to the reduction.

13 When and how to apply

To register your salary replacement plan for a UI premium rate reduction, complete an **Initial Application for Premium Reduction** (form EMP-2642). Please refer to section 3 of this booklet for further instructions.

You can get one from any Canada Employment Centre (CEC) or write: Canada Employment and Immigration Commission, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5.

Three important facts to remember when applying:

- you must file your initial application no later than September 30 for a reduction starting the following January 1; and
- your application should be accompanied by a copy of your salary replacement plan;
- if a copy of your plan is not readily available, send a detailed summary of benefits with your initial application as you won't be considered for a reduction for the following year if your application is sent beyond September 30.

You can always send your plan in later when it becomes available.

Standards for cumulative paid sick leave plans

2

Formal commitment

There must be a formal commitment from you to provide your employees with a salary or wage replacement plan.

It must say you'll provide them with disability income benefits if they have an interruption of earnings from illness, injury, quarantine or pregnancy.

The formal commitment must contain a complete description of your Cumulative paid sick leave plan and should account for all standards set forth in items 1 to 7 of this section.

The formal commitment may be:

- a union or association agreement;
- an industry-wide welfare trust contract;
- an employee's handbook;
- a board of directors' minute stating employee's entitlement to disability income benefits;
- a personnel policy bulletin; or
- any commitment in writing by the employer to the employees.

Period Eligibility period

On the first day of the calendar month following three months of continuous employment your employees must be entitled to accumulate at least one day of paid sick leave for each month of continuous employment.

Note

A plan that provides an eligibility period expressed in working days will only be acceptable if the employees are entitled to receive benefits within the first three months of continuous employment.

If the plan is based on an hour bank system, your employees must be eligible for benefits no later than the first day of the calendar month after they accumulate 400 hours or less of employment.

Note

The plan must have provided, during the last five years, a minimum of 60 days of paid sick leave. If it provided less than 60 days you must credit the difference to all employees covered by the plan.

Waiting period and length of benefits

Benefits under your plan must be payable within the first 14 days of an employee's disability.

Employees must be entitled to at least one day's sick leave (for illness or illness and pregnancy) for each month of continuous employment after the eligibility period.

Employees must be given a **minimum** number of paid sick leave credits. In the first year of continuous employment, it's at least nine days (based on the allowable 3-month eligibility period). It's 12 days for each subsequent year of continuous work.

The **maximum** accumulation period for sick leave credits must not be less than 75 days.

You can defer the use of paid sick leave credits beyond the three month eligibility requirement for a period of not more than twelve months of continuous employment (for temporary employees or employees on probation) without affecting your entitlement to a premium reduction.

All employees whose usage of paid sick leave credits has been deferred for a period exceeding three months must be reported under a separate Revenue Canada Taxation employer number and your premiums for these employees must be remitted at the normal 1.4 rate.

When these employees are entitled to use their paid sick leave credits accumulated during the deferral period, you may group them with the employees for whom you have been granted a premium reduction.

If you have any questions about these reporting requirements, you can refer to the Employer's and Trustee's Guide for filing T4-T4A and T4F returns or contact the Revenue Canada District Taxation office serving your area.

How much should the plan pay?

Your plan must provide benefits equal to or more than UI benefits.

The weekly benefit payable to your employees must be at least 57% of their normal weekly insurable earnings.

For the premium reduction program, normal weekly insurable earnings include additional income which is earned on a regular basis (e.g. overtime, bonuses, shift differentials, etc).

For example, if an employee's normal weekly insurable earnings are \$460 a week, then 57% would equal \$262 in benefits. Once the benefit amount payable to your employees has been established, it must remain unchanged during the entire period of disability or for a maximum of 75 days.

Note that insurable earnings are subject to annual adjustment, therefore your plan's maximum benefit must be adjusted accordingly on or before the 15th of January every year, unless it provides for an automatic adjustment.

What happens if there is a layoff?

A plan that stops benefits at the date of layoff or termination of employment would only be acceptable if the disability started within two months of the date of layoff or separation and notice of layoff or separation was given prior to the occurrence of the disability.

Otherwise, benefits must continue after layoff or termination until the earliest of the end of the incapacity due to illness or the exhaustion of the paid sick leave days to a minimum of 75 days.

6 Do UI benefits change things?

If your plan requires that money payable from UI be deducted from benefits, it won't qualify as an approved plan.

What limitations are allowed?

Most plans set out certain conditions that exclude employees from benefits.

But any limitation must not reduce the availability or extent of benefits to less than the coverage provided under the UI Act.

Here are some of the limitations that may exclude employees from the payment of benefits under your plan without affecting your eligibility.

Illness

Any insured person,

- who isn't under the care of a licensed physician,
- whose illness or injury is covered by worker's compensation, the Canada or Quebec Pension plans,
- whose illness or injury is intentionally self-inflicted,
- whose illness or injury results from serving in the armed forces,
- whose illness or injury results from riots, wars or participation in disorderly conduct,
- who is ill or injured during a leave of absence or while on paid vacation
- whose illness or injury results from committing a criminal offence,
- who is ill or injured during a strike or lockout, if the disability starts during the strike or lockout, and the right to benefits is reinstated at the end of the strike or lockout,
- who is not under continuous treatment of a licensed physician when the illness results from the use of drugs or alcohol.

Maternity

Any insured person,

- who is on maternity leave taken under provincial or federal law or by mutual agreement with her employer,
- who is getting maternity benefits under the UI Act,
- who is ill any time that starts 10 weeks before the week a child is expected to be born and ends six weeks after the week of birth.

Other

Any insured person,

- who has plastic surgery solely for cosmetic purposes,
- who gets a retirement pension from the same employer,
- who gets an income replacement indemnity from the Quebec Automobile Insurance Act, or the Manitoba Autopac,
- who is engaged in an employment for wage or profit,
- who is serving a prison sentence,
- who is not eligible for benefit under the UI Act by reason of not being in Canada.

How many employees must be covered?

You may cover as many or as few employees as you wish.

But remember, any denial of coverage based on sex, age or health status may be against various provincial and federal human rights legislation.

You will only get a premium reduction for the employees you cover under your approved plan, including those serving the eligibility period of three months or less under your plan.

All your employees not covered by your plan, including those whose usage of sick leave credits has been deferred over three months, must be reported under a separate Revenue Canada, Taxation employer account number and your premiums for this group must be remitted at the normal 1.4 rate.

If you have any questions about these reporting requirements, you can refer to the Employer's and Trustee's Guide for filing T4-T4A and T4F returns or contact the Revenue Canada District Taxation office serving your area.

Sharing the reduction with your employees

The UI Act specifies that you must share your reduction in an amount equal to at least 5/12 of your savings with all employees to whom the reduced rate applies.

The legislation does not specify the way in which you must share. So you have flexibility in deciding how the sharing will be done.

Employers must be prepared, however, to satisfy the Commission that they have made effective arrangements for sharing their reduction.

The following are a few examples of the sharing arrangements that would be acceptable:

- mutual agreement between employers and employees concerning the sharing method of the premium reduction;
- cash rebate corresponding to 5/12 of the premium reduction. Such money is considered taxable income;
- increased or new employee benefits such as a dental plan, group life insurance, payment to employees' benevolent fund or association, lowering prices in staff cafeteria, more holidays or time off,

Calculation of 5/12

- ☐ Total employee premiums × 1.40 (standard rate) equals employer regular premium,
- ☐ total employee premiums × 1.281 (reduced rate) equals employer reduced premium,
- employer regular premium minus employer reduced premium equals the amount of your total reduction,
- □ you must return 5/12 of this total reduction to your employees.

Note

Benefits contained in a collective agreement cannot be used to satisfy the sharing requirement unless there is an agreement between the union and the employer that a particular benefit is in satisfaction of the sharing requirement.

What determines the amount of reduction, when does it start and how long does it last?

To get a premium reduction your plan must be in operation between January 1 and September 15 (inclusive) in the year before the year for which the reduction is sought.

A plan only qualifies on the date it first meets all the requirements. This date is called the **operational date**.

The rate of premium reduction is decided like this:

- if the operational date of your plan is on or before January 15 and the plan qualifies until December 15 (inclusive), you would be entitled to the maximum reduction:
- if the operational date is on or after January 16 but on or before September 15, you would be entitled to a pro-rate of the maximum reduction, based on the number of months the plan was in operation;
- if a plan ceases to qualify on or before December 15, you would be entitled to a pro-rate of the maximum reduction, based on the number of months the plan was in operation.

No reduction would be granted for plans that didn't qualify on **September 15** of the calendar year immediately before the year of the reduction. Nor is there a reduction if the initial application required by the Commission is not sent **by September 30** of the year immediately before the year of the reduction.

A premium reduction lasts one year. If any requirements or conditions on which a reduction is based change in the calendar year for which the reduced rate is given, your reduction will not change until the following calendar year.

11 Change to your plan

You must notify the Commission's Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5, within 30 days of the effective date of any change in your plan.

Note

In the case of a major reorganization within your company such as a merger, takeover, etc., you must write to the Employer Registration Division explaining the details of the changes in order that you may be advised of the possible impact on your right to the reduction.

12 When and how to apply

To register your salary replacement plan for a UI premium rate reduction, complete an **Initial Application for Premium Reduction** (form EMP-2642). Please refer to Section 3 of this booklet for further instructions.

You can get one from any Canada Employment Centre (CEC) or write: Canada Employment and Immigration Commission, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5.

Three important facts to remember when applying:

- you must file your initial application no later than September 30 for a reduction starting the following January 1; and
- your application should be accompanied by a copy of your salary replacement plan;
- if a copy of your plan is not readily available, send a detailed summary of benefits with your initial application as you won't be considered for a reduction for the following year if your application is sent beyond September 30.

You can always send your plan in later when it becomes available.

3 How to complete the initial application

The application form

The following diagram of an initial application has been divided into various sections identified by a letter. The letters are referred to in the explanation.

Note

This form applies only to insurable employees in your firm or organization.

The term "insurable employee" refers to any employee for whom you are required to remit Unemployment Insurance premiums.

If in doubt, please contact the Revenue Canada, Taxation office in your area.

Α	В
. ^	С
	٦
D	
E	-
F	
G	7
G	
Н]
1	
J	-
K	
L	
M	
N	
0	0
	Р
	Q
R	
S	

- **A** the name and complete mailing address of your firm or organization
- **B** the Revenue Canada, Taxation (RC,T) number under which you remit Unemployment Insurance premiums on behalf of your employees
- **C** your area code, telephone number and extension if applicable

Steps D to M refer to employees in your firm or organization who pay Unemployment Insurance premiums under the Revenue Canada, Taxation number in box "B".

- the number of unionized employees who are members of a group certified by a provincial or federal Labour Relations Board as a bargaining unit
- **E** the number of non-union employees
- F the total of D and E

All employees shown in box "F" must now be entered in the appropriate box ("G" to "M"). Please bear in mind that you must take into account only the employees for whom you remit Unemployment Insurance premiums.

- **G** the number of employees currently covered by your salary replacement plan
- H the number of employees currently not covered by your salary replacement plan but who will be covered at the end of the probationary period required by the plan
- the number of employees not covered by the plan because they are part-time employees;
- J the number of employees not covered by the plan because they are temporary employees;

- K the number of employees not covered by the plan because they are full time students;
- the number of employees not covered by the plan because they are employed under incentive programs financed through public funds;
- M the number of employees, other than those in boxes "H" to "L", who are not covered by your salary replacement plan. Note: It's important to state why they're not covered.

In box "N", show whether you have one or more RC,T numbers other than the one you entered in box "B". If yes, your answers in the following boxes should show:

- O the RC,T number(s) under which you remit Unemployment Insurance premiums at the standard rate of 1.40 times the employee premium
- P the number of unionized employees who are members of a group certified by a provincial or federal Labour Relations Board as a bargaining unit and for whom you remit Unemployment Insurance premiums under the RC,T number(s) shown in box "O"
- **Q** the number of non-union employees for whom you remit Unemployment Insurance premiums under the RC,T number(s) shown in box "O".

Section "R" concerns the requirement that employers share the premium reduction (to the extent of at least 5/12), with their employees. The method of sharing must be identified prior to approval of your application but should only be implemented once the reduction is allowed.

The declaration in box "S" must be signed by an officer authorized to provide the information requested on this form. Please complete all of this section.

Points to remember

- Your application must be accompanied by a copy of your salary replacement plan.
 - If you can't get a copy of the plan now, send a detailed summary of benefits. But a copy of the plan is needed to determine your entitlement to a premium reduction.
- To be entitled to the maximum reduction a qualified plan must be in effect by January 15 of the year preceding the year of the reduction.

Your reduction will be pro-rated if your plan becomes a qualifying plan after January 15 but no later than September 15 of the year preceding the year of the reduction.

- If your application covers employees who are members of a certified bargaining unit (i.e. union employees), please attach a copy of the respective collective agreement(s).
- Whenever you change any information provided in support of your application for premium reduction, you must inform the Employer Registration Division of the change within 30 days.

The application must be sent to Employment and Immigration Canada, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, N.B., E2A 4T5

If you require further help in completing this application, please contact us at the following toll-free number:

1-800-561-7923

Does the plan qualify?

Employers with a qualified plan will generally be notified by the Commission, in December each year, of the amount of their premium reduction for the next calendar year.

This notification will specify the amount of reduction in cents per one hundred dollars of insured earnings. (For example, the premium reduction could be 20 cents per one hundred dollars of insured earnings.)

You'll also be told your premium rate for the next calendar year, expressed as a multiple of the employee premium rate. The usual employer premium is 1.4 times the employee premium.

If your plan qualifies for a premium reduction you'll have a multiple rate which is less than 1.4.

If your plan doesn't qualify, you'll be told why when your application is processed.

If you choose to amend your plan so it will qualify, a copy of the amendment will be required to determine your entitlement to a premium reduction.

> If your plan doesn't qualify, we'll tell you so you can change it.

If an application is turned down

If you are denied a premium reduction, you have the right to appeal that decision to the Canada Employment and Immigration Commission within one year.

All appeals must be in writing. They must set out, in detail, the grounds on which the appeal is based.

You have the right to attend the appeal hearing (held in Ottawa) but you must advise us in writing if you wish to attend.

Appeals should be sent to: Canada Employment and Immigration Commission, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5.

A decision by the Commission is not subject to further appeal, except in accordance with the Federal Court Act.

Any questions?

If you have any questions about the premium reduction program, why your plan didn't qualify, what you must do to have it qualify or about the appeal system, please contact the Employer Registration Division, Nicolas Denys Buiding, P.O. Box 11000 Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5, or call toll free 1-800-561-7923.

Yearly renewal

Each year you must certify that your plan still meets all the requirements to qualify for a premium reduction.

A yearly renewal application form called a **Renewal Application for Premium Reduction** (EMP-2672) will be sent to you for this purpose.

You must return it within 90 days or you will **not** be entitled to a premium reduction for the next calendar year.

Return your renewal within 90 days or you lose your reduction.

How to complete the yearly renewal application form

Detailed instructions are included with each Renewal Application for Premium Reduction. If you need help, contact the Canada Employment and Immigration Commission, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5, or call toll free 1-800-561-7923.

2 If your yearly renewal application form is turned down

If you are denied a premium reduction, you have the right to appeal that decision to the Canada Employment and Immigration Commission within one year.

All appeals must be in writing. They must set out, in detail, the grounds on which the appeal is based.

You have the right to attend the appeal hearing (held in Ottawa) but you must advise us in writing if you plan to attend.

Appeals should be sent to the Canada Employment and Immigration Commission, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5.

A decision by the Commission is not subject to further appeal, except in accordance with the Federal Court Act.

Any questions?

If you have any questions on the premium reduction program or why your plan didn't qualify, what you must do to have it qualify or about the appeal system, please contact the Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5, or call toll free 1-800-561-7923.

Produced by Public Affairs
Employment and Immigration Canada

Message

The Commission recognizes that most claimants and employers are basically honest, but we are well aware that to err is human.

We are equally aware, on the other hand, that a small number of people try to take advantage of the Unemployment Insurance program. In response, the Commission has created control programs to detect errors and fraud. These allow us to spot cases where claimants fail to report employment or sources of income while receiving unemployment insurance benefits.

Sometimes claimants are denounced by third parties; in such cases, we conduct interviews to ensure that the individuals in question are indeed entitled to unemployment insurance benefits. We also conduct investigations to check the accuracy of the information that we receive from employers, and to ensure that employers comply with the prescribed deadlines.

These investigations and control programs have helped to uncover \$216.7 million in overpayments in 1991-92. In general, the number of cases of human error and of abuse are about equal.

When it is established that a claimant is at fault, he may be subject to a penalty. There is the possibility of legal action in the most serious cases, be it against an employer or an employee. The Commission had imposed 153,000 penalties and undertaken legal action in 894 cases in 1991-92.

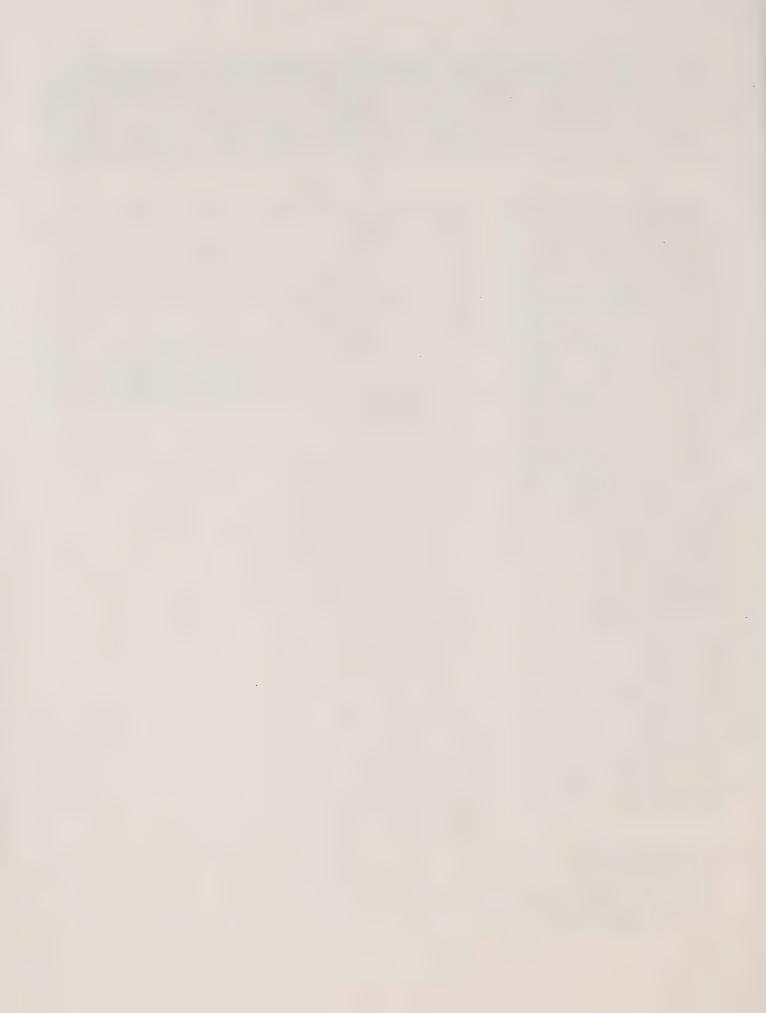
However, the Commission wants to use such measures only as a last resort and has therefore set up a program of voluntary disclosure. If a claimant admits before an investigation is begun that he has abused the system, then he is not subject to a penalty provided that the overpayment is reimbursed.

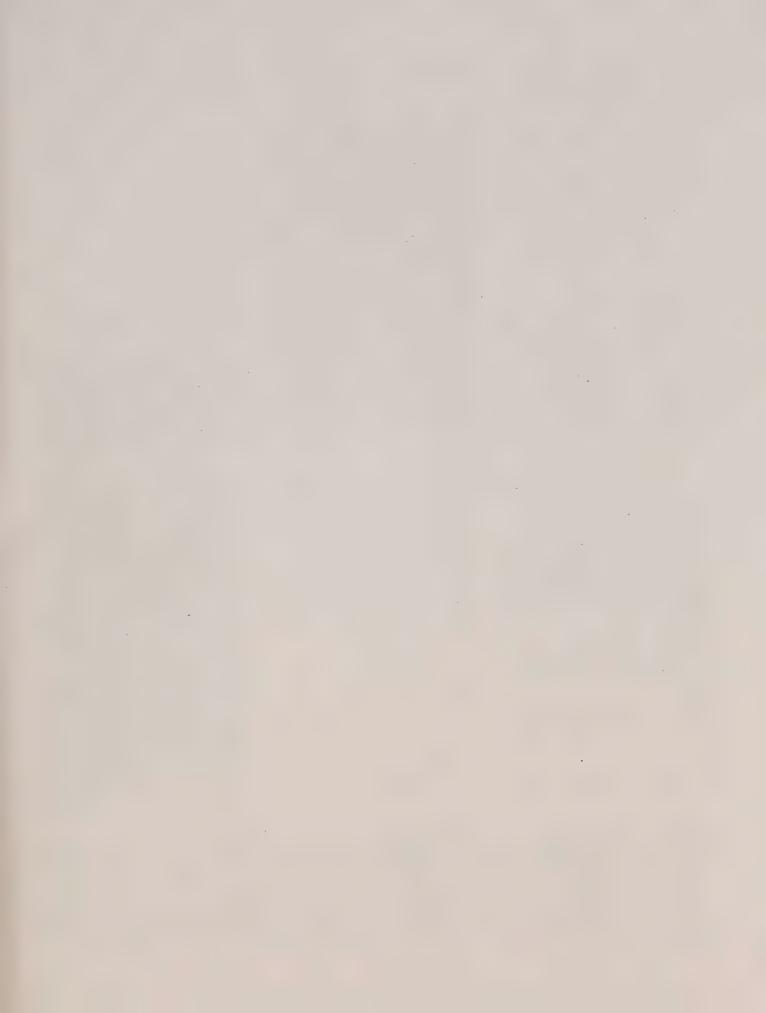
If you would like more information about our control programs, please contact your nearest Canada Employment Centre.

Warning

This brochure contains general information only. When a question arises, the Unemployment Insurance Act and Regulations must govern.









guune Renouvellement

sensiblement égale d'erreurs humaines et générale, on dénombre une proportion dollars en trop-payés en 1991-1992. Règle ont permis de découvrir 216,7 millions de Ces enquêtes et programmes de contrôle

pénalité. Il y a possibilité de poursuite pour fautif, ce dernier peut faire l'objet d'une Lorsqu'il est établi qu'un prestataire est

Mais la Commission ne veut recourir à 894 poursuites en 1991-1992. sion a imposé 153 000 pénalités et a intenté employeur ou d'un employé. La Commisles cas les plus graves, qu'il s'agisse d'un

pénalité, à condition de rembourser le spnze du système, il ne s'expose à aucune naît avant le début d'une enquête avoir gation volontaire. Si un prestataire recona donc mis sur pied un programme de divulde telles mesures qu'en dernier ressort et elle

localité. Centre d'emploi du Canada de votre contrôle, veuillez communiquer avec le renseignements sur nos programmes de Si vous désirez obtenir de plus amples trop-payé.

Avertissement

ment sur l'assurance-chômage. s'en remettre à la Loi et au Règlecas de conflit d'interprétation, il faut des renseignements généraux. En Le présent dépliant ne contient que

Emploi et Immigration Canada Produit par les Affaires publiques

> Les demandes d'appel doivent être faire part de vos intentions à ce sujet.

> (N.-B.) E2A 4T5. Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst l'enregistrement des employeurs, Édifice de l'immigration du Canada, Division de expédiées à la Commission de l'emploi et

> mité avec la Loi sur la Cour fédérale. faire l'objet d'un appel, sauf en confor-Une décision de la Commission ne peut

Questions

le 1-800-561-7923. (N.-B.) E2A 4T5 ou composez sans frais Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst l'enregistrement des employeurs, Edifice veuillez communiquer avec la Division de seignements au sujet du système d'appel, tion, ou encore si vous avez besoin de renvous devez faire pour corriger la situaréduction du taux de cotisation ou ce que votre régime n'ouvre pas droit à une sation ou si vous voulez savoir pourquoi programme de réduction du taux de coti-Si vous vous posez des questions sur le

Message

mauvais escient le Régime d'assurancequ'une minorité de gens tente d'utiliser à Il est également certain, en revanche, conscients de ce que l'erreur est humaine. rement honnètes, mais nous sommes très prestataires et des employeurs sont fonciè-La Commission estime que la plupart des

dénoncés par des tierces personnes; en Il arrive aussi que des prestataires soient chant des prestations d'assurance-chômage. des sources de rémunération tout en tousonnes omettent de déclarer des emplois ou Ainsi, on peut repérer les cas où des perpour détecter les erreurs et les cas de fraude. a, est donné des programmes de contrôle chômage. C'est pourquoi la Commission

derniers respectent les délais prescrits. employeurs et pour faire en sorte que ces renseignements que nous fournissent les des enquêtes afin de vérifier l'exactitude des d'assurance-chômage. Nous menons aussi sont bien admissibles aux prestations pour nous assurer que les individus en cause bateils cas, nous procédons à des entrevues

> droit à une réduction du taux de cotiles conditions requises pour que vous ayez que votre régime remplit toujours toutes Chaque année, vous devez faire la preuve

> cotisation (EMP 2672) vous sera expédié de la demande de réduction du taux de vellement annuel intitulé Renouvellement Un formulaire de demande de renou-

pour l'année civile suivante. cier d'une réduction du taux de cotisation jours, sans quoi vous ne pourrez bénéfi-Vous devez le retourner dans les 90 à cette fin.

dans les 90 jours. de renouvellement annuel retourner le formulaire Il faut absolument

la demande ap Januug de renouvellement le formulaire Comment remplir

le 1-800-561-7923. (N.-B.), E2A 4T5, ou composer sans frais fice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst de l'enregistrement des employeurs, Ediet de l'immigration du Canada, Division muniquer avec la Commission de l'emploi tion. Pour plus de renseignements, comdemande de réduction du taux de cotisaformulaire Renouvellement de la de remplir la demande accompagnent le Des renseignements détaillés sur la façon

annuel est rejetée de renouvellement Si votre demande

tion du Canada. Commission de l'emploi et de l'immigraun an pour interjeter appel devant la réduction du taux de cotisation, vous avez Si votre régime ne peut ouvrir droit à une

par écrit et les motifs de l'appel doivent Toute demande d'appel doit être faite

tion de votre appel, mais vous devez nous Vous avez le droit d'assister à l'audiêtre exposés en détail.

est rejetée Si votre demande

sion devant la Commission de l'emploi et un an pour interjeter appel de cette déciréduction du taux de cotisation, vous avez Si votre régime n'ouvre pas droit à une

Tous les appels doivent être présentés de l'immigration du Canada.

devez nous en aviser par écrit. mais si vous décidez d'y assister, vous ter à l'audition de votre appel, à Ottawa, sés en détail. Vous avez le droit d'assispar écrit et les motifs doivent être expo-

gration du Canada, Division de l'enrela Commission de l'Emploi et de l'Immi-Tous les appels doivent être envoyés à

(N.-B.) E2A 4T5. Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst gistrement des employeurs, Edifice

mité de la Loi sur la Cour fédérale. vent être portées en appel sauf en confor-Les décisions de la Commission ne peu-

Questions

sans frais le 1-800-561-7923. Bathurst (N.-B.) E2A 4T5, ou composez C.P. 11000, Edifice Nicolas-Denys, de l'enregistrement des employeurs, veuillez communiquer avec la Division seignements au sujet du système d'appel, tion, ou encore si vous avez besoin de renvous devez faire pour corriger la situaréduction du taux de cotisation ou ce que votre régime n'ouvre pas droit à une sation ou si vous voulez savoir pourquoi programme de réduction du taux de coti-Si vous vous posez des questions sur le

> C.P. 11000, Bathurst (N.-B.), E2A 4T5. des employeurs, Edifice Nicolas-Denys, tion Canada, Division de l'enregistrement l'adresse suivante : Emploi et Immigra-Veuillez expédier cette demande à

> : juevius nous sans frais d'interurbain au numéro demande, veuillez communiquer avec supplémentaires pour remplir cette Si vous avez besoin de renseignements

1-800-561-7923.

faux de cotisation? réduction du ouvre-t-il droit à une Votre régime

l'année civile suivante. réduction qui leur est accordée pour taux de cotisation, du montant de la régime ouvrant droit à une réduction du sion avise les employeurs qui offrent un Chaque année, en décembre, la Commis-

tion assurable. de 20 cents par cent dollars de rémunérala réduction de la cotisation pourrait être la rémunération assurable. Par exemple, en cents, par tranche de cent dollars de Le montant de la réduction est exprimé

taux de cotisation patronale est de 1.4 fois cotisation salariale. Habituellement, le taux sera exprimé en multiple du taux de cotisation pour l'année civile suivante; le On vous avisera aussi du taux de votre

Si votre régime ouvre droit à une réduccelui de la cotisation salariale.

inférieur à 1.4. tion du taux de cotisation, ce multiple sera

vous expliquerons pourquoi. réduction du taux de cotisation, nous Si votre régime n'ouvre pas droit à une

taux de cotisation. votre admissibilité à une réduction du apportés sera nécessaire afin d'établir réduction, une copie des changements régime de façon qu'il ouvre droit à une Si vous décidez de modifier votre

a y apporter. les modifications pouvons vous indiquer de cotisation, nous une réduction du taux n'ouvre pas droit à Si votre régime

> vous aura été accordée. l'appliquer qu'une fois que la réduction approuvée. Vous n'aurez toutefois à née avant que la demande puisse être La méthode de partage doit être détermi-5/12 de la réduction du taux de cotisation.

> ce formulaire. Veuillez remplir cette parfournir les renseignements demandés sur doit être signée par un agent autorisé à La déclaration prévue à la case « S »

tie au complet.

A retenir

d'assurance-salaire. duée d'une copie de votre régime Votre demande doit être accompa-

tion du taux de cotisation. blir votre admissibilité à une réducdu régime sera requise afin d'étale régime. Cependant, une copie détaillé des avantages offerts par Joignez à la présente un résumé copie du régime immédiatement, Si vous ne pouvez expédier une

demandez la réduction. cédant celle pour laquelle vous depuis le 15 janvier de l'année prérance-salaire doit être en vigueur maximale, votre régime d'assu-Pour bénéficier de la réduction

quelle vous demandez la réduction. l'année précédant celle pour laplus tard le 15 septembre de requises après le 15 janvier et au régime a rempli les conditions nombre de mois reconnus si votre sentira sera calculee selon le La réduction que l'on vous con-

pertinente(s). (des) convention(s) collective(s) veuillez joindre une copie de la accrédité (c.-à-d. des syndiqués), d'un groupement de négociation vise des employés qui tont partie Si votre demande de réduction

du changement dans les trente l'enregistrement des employeurs vous devez informer la Division de cotisation viennent à être modifiés, demande de réduction du taux de avez fournis pour étayer votre suov eus si les renseignements que vous

3

Comment remplir le formulaire de demande initiale

- J le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils ont été embauchés pour une période temporaire;
- K le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils sont étudiants à temps plein;
 L le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils ont été embauchés dans le cadre d'un programme d'encouracadre d'un programme d'encouracadre d'un programme d'emplois
- financé par l'État;

 M le nombre d'employés, autres que ceux inscrits aux cases « H » à « L », qui ne sont pas protégés par le Régime. Remarque : Il est important de préciser pourquoi ils ne sont pas protégés.

À la case « N », veuillez indiquer si vous avez d'autres numéros à RCl, c'est-à-dire un numéro autre que celui indiqué à la case « B ». Si c'est le cas, les réponses qui suivent devront indiquer:

- in suov aug ROR so (e) oranun (e) ol O le(s) municolos de la serior action de la serior action de la serior del serior de la serior del serior del serior de la serior de la serior del serior de la s
- P le nombre d'employés syndiqués faisant partie d'un groupe que la Commission des relations de travail du Canada ou de la province a reconnu comme groupement de négociation et pour lesquels vous utilisez le(s) numéro(s) de RCI mentionné(s) à la case « O » pour verser les cotisacase « O » pour verser les cotisacas d'assurance-chômage;
- Q le nombre d'employés non syndiqués pour lesquels vous utilisez le(s) numéro(s) de RCI indiqués à la case « O » pour verser les cotisations d'assurance-chômage.

La partie (R » a trait à l'exigence selon laquelle les employeurs doivent partager la réduction avec leurs employés dans un montant représentant au moins les montant représentant

- B le numéro de Revenu Canada, Impôt (RC,1) que vous utilisez pour verser les cotisations d'assurancechômage;
- \mathbf{C} téléphone : indicatif régional, numéro de téléphone et numéro de poste, s'il y a lieu;

Les lettres D à M se rapportent aux employés de votre entreprise ou organisme qui versent des cotisations d'assurancechômage et pour lesquels vous utilisez le numéro de Revenu utilisez le numéro de Revenu

- Le nombre de travailleurs syndiqués faisant partie d'un groupe que la Commission des relations de travail du Canada ou de la province a accrédité comme groupement de négociation;
- **E** le nombre d'employés non
- E le total des cases D et E;

Tous les employés qui sont inclus dans le total indiqué à la case « F » doivent maintenant être inscrits à la case appropriée (« G » à « M »). N'oubliez pas qu'il s'agit seulement des employés à l'égard desquels vous versez des cotisations d'assurance-chômage.

- G le nombre d'employés qui sont actuellement protégés par le régime d'assurance-salaire;
- H le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime d'assurance-salaire, mais qui le seront lorsqu'ils auront observé la période minimale d'emploi prévue par le régime;
- le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils sont employés à temps partiel;

Formulaire de demande

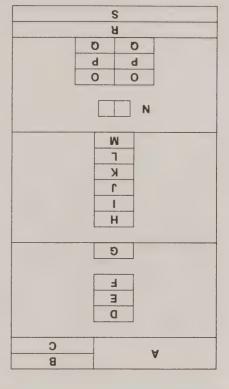
Le schéma ci-après représente le formulaire de demande initiale. Chacune de ses diverses composantes porte une lettre que l'on retrouve dans le texte explicatif qui suit.

Remardue

Le présent formulaire s'applique uniquement aux employés assurables de votre entreprise ou organisme.

On entend par employé assurable toute personne à l'égard de laquelle vous devez verser des cotisations d'assurance-chômage.

Si vous avez des doutes, veuillez communiquer avec le bureau de Revenu Canada, Impôt de votre région.



A — le nom et l'adresse postale complète de votre entreprise ou organisme;

abnamab anu comment présenter Guand et

3 de la présente brochure. tructions complètes figurent à la section taux de cotisation (EMP 2642). Des insplir une Demande initiale de réduction du tion du taux de cotisation, veuillez remd'assurance-salaire en vue d'une réduc-Pour faire enregistrer votre régime

C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) E2A 4T5. employeurs, Edifice Nicolas-Denys, Division de l'enregistrement des l'emploi et de l'immigration du Canada, (CEC) ou écrivez à la Commission de vous à un Centre d'Emploi du Canada Pour obtenir le formulaire, rendez-

Noubliez pas les trois points suivants:

- :juevins réduction à compter du 1 et janvier septembre pour avoir droit à une demande initiale au plus tard le 30 III vous devez présenter votre
- d'assurance salaire; gnée d'une copie de votre régime votre demande doit être accompa-
- nous envoyer le document par la le 30 septembre. Vous pouvez votre demande est envoyée après votre dossier ne sera pas étudié si des indemnités qu'il prévoit car demande initiale un résumé détaillé régime, veuillez joindre à votre copie des dispositions de votre enu nism al euos esq seva'n euov is 📮

par la réduction. précédant immédiatement l'année visée requises le 15 septembre de l'année civile qui ne remplissaient pas les conditions taux de cotisation dans le cas des régimes On n'accordera aucune réduction du

bre de l'année précédant immédiatement n'a pas encore été présentée le 30 septem-Il en ira de même si la demande initiale

La réduction du taux de cotisation vaut l'année visée par la réduction.

pour une année.

survante, taux ne sera modifié que l'année civile laquelle la réduction a été accordée, le varie au cours de l'année civile pour sur lesquelles une réduction est fondée Si l'une des exigences ou des conditions

du règime Modification

courtier en assurance, par exemple). modification au régime (changement de vant la date de prise d'effet de toute (N.-B.) E2A 4T5, dans les 30 jours suigistrement des employeurs, Édiffice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst Vous devez informer la Division de l'enre-

réduction. qu'elles auront sur votre droit à la informé des répercussions possibles cations. Vous serez par la suite lettre exposant en détail ces modifil'enregistrement des employeurs une vous devez envoyer à la Division de fusion, une prise de contrôle, etc., votre entreprise, par exemple une En cas de réorganisation majeure de

> de temps? et pour combien prend-elle effet réduction, quand le montant de la Comment s'établit

la réduction. dant celle pour laquelle vous demandez tembre inclusivement de l'année précévigueur entre le 1er janvier et le 15 sepvous être accordée si votre régime était en Une réduction du taux de cotisation peut

qu'on appelle la date d'entrée en vigueur. il satisfait à toutes les exigences. C'est ce tion du taux de cotisation qu'à la date où Un régime n'ouvre droit à une réduc-

est déterminée comme il suit : La réduction du taux de cotisation

- maximale vous est accordée; pre inclusivement, la réduction une réduction jusqu'au 15 décemavant et si le régime ouvre droit à votre régime est le 15 janvier ou si la date d'entrée en vigueur de
- :unan6iA pendant lequel le régime était en maximale, selon le nombre de mois droit à une partie de la réduction tembre inclusivement, vous avez entre le 16 janvier et le 15 sepai votre régime est entré en vigueur
- vigueur. pendant lequel le régime était en maximale, selon le nombre de mois droit à une partie de la réduction ou avant, vous avez également à une réduction le 15 décembre ai votre régime cesse d'ouvrir droit

Calcul des 5/12

Le montant total des cotisations des respond à la cotisation ordinaire de l'employeur;

l'employeur; pond à la cotisation réduite de l'employeur;

la différence entre le montant de la cotisation ordinaire de l'employeur et le montant de la cotisation réduite correspond au montant total de la réduction;

l'employeur doit remettre à ses employés les 5/12 du montant total de la réduction ainsi calculée.

Partage de la réduction avec les employés

La Loi sur l'assurance-chômage spécifie que vous devez partager, avec tous les employés auxquels le taux réduit s'applique, la réduction dans un montant représentant au moins les 5/12 de la réduction. La Loi ne précise pas comment le partage doit se faire. Il vous appartient donc

d'en décider. Les employeurs doivent toutefois garantir à la Commission qu'ils ont pris des dispositions pertinentes en vue du partage de la réduction avec leurs employés.

Voici quelques exemples de dispositions qui seraient acceptables:

- accord entre l'employeur et ses employés au sujet de la méthode de partage de la réduction de la cotisation;
- remises en espèces correspondant aux 5/12 de la réduction de la cotisation. Ces sommes sont toutefois imposables;
- avantages sociaux accrus ou nouveaux avantages sociaux consentis aux employés, comme un régime d'assurance dentaire, un régime collectif d'assurance-vie, une contribution au fonds de chante, ou à l'association du personnel, une réduction des prix à la cafétéria, des vacances ou des congés supplémentaires, etc.

Combien d'employés le régime doit-il protéger?

C'est à vous de décider le nombre d'employés à protéger.

Il ne faut pas oublier toutefois que refuser de protéger des employés pour des motifs fondés sur le sexe, l'âge ou l'état de santé peut aller à l'encontre de diverses mesures législatives provinciales et fédérales en matière de droits de la

personne.

Vous n'obtiendrez une réduction du taux de cotisation qu'à l'égard des employés protégés par votre régime, y compris ceux dont la période d'admissibilité prévue par le régime est de trois mois ou moins.

Tous les employés qui ne sont pas protégés par votre régime, y compris ceux pour qui l'utilisation des jours de congé de maladie payé a été différée, doivent être déclarés à Revenu Canada, Impôt, au moyen d'un numéro de compte de l'employeur différent, et le taux de cotisation qui s'applique à eux est le taux habituel de 1,4.

Si vous avez des questions au sujet de ces exigences, vous pouvez consulter le pour la production des déclarations T4-T4A et T4F à remplir ou encore communiquer avec votre bureau de district de Revenu Canada, Impôt.

Remardue

L'employeur ne peut invoquer les avantages sociaux prévus par une convention collective pour satisfaire à l'exigence du partage de la réduction, syndicat à l'effet qu'il accorde une catégorie particulière d'avantages sociaux aux employés pour remplir la condition du partage de la réduction.

Restrictions acceptables

acceptables plupart des régimes présente

La plupart des régimes présentent certaines conditions qui empêchent les employés de toucher des prestations.

Mais aucun régime ne peut offrir des

Mais aucun régime ne peut offrir des conditions inférieures à celles que prévoit la Loi sur l'assurance-chômage au titre de l'accessibilité et de la durée.

Le régime peut contenir des restrictions parmi celles qui suivent, sans que votre admissibilité à une réduction du taux de cotisation soit remise en question.

Restrictions concernant la maladie

Restrictions concernant la maternité

Les cas où une personne assurée

est malade pendant la période qui commence 10 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine six semaines après la naissance de l'enfant;

est en congé de maternité en vertu d'une loi provinciale ou fédérale, ou avec le consentement de son employeur;

touche des prestations de maternité en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage.

Autres restrictions

Les cas où une personne assurée

- s des fins esthétiques uniquement;
- même employeur;
- touche des indemnités d'assurance-salaire en vertu de la Loi sur l'assurance automobile du Québec ou du régime Autopac Manitoba;
- accomplit un travail rémunérateur ou lucratif; .
 est détenue dans une prison;
- n'est pas admissible aux prestations d'assurance-chômage parce qu'elle est à l'étranger.

Les cas où une personne assurée

- n'est pas traitée par un médecin licencié;
- souffre d'une maladie ouvrant droit à des indemnités d'accident du travail ou à des prestations en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec;
- a s'est rendue malade de propos délibéré;
- souffre d'une maladie résultant du service dans les Forces armées;
- souffre d'une maladie résultant d'une émeute, d'une guerre ou de la participation à des manifestations tumultueuses;
- tonbe malade ou est blessée au cours d'une période de vacances d'une période de vacances autorisée;
- contracte la maladie lors de l'accomplissement d'un acte criminel;
- tombe malade ou est blessée au cours d'une grève ou d'un lockout, à condition que le droit aux prestations soit rétabli à la fin de la préve ou du lock-out;
- n'est pas suivie par un médecin licencié dans le cas d'une maladie résultant de l'usage de drogues ou d'alcool.

d'assurance-chômage prestations Déduction des

tions d'assurance-chômage doivent être Si, en vertu de votre régime, les presta-

régime n'ouvrira pas droit à une réduc-

déduites des indemnités payables, votre

tion du taux de cotisation.

de licenciement? Qu'arrive-t-il en cas

début de l'incapacité. tion d'emploi avait été donné avant le et si un avis de licenciement ou de cessalicenciement ou de la cessation d'emploi dans les deux mois précédant la date du de cotisation que si l'incapacité survenait n'ouvrirait droit à une réduction du taux licenciement ou d'une cessation d'emploi versement des indemnités à la date d'un Un régime qui prévoit l'interruption du

jusqu'à concurrence de 75 jours. des jours de congé de maladie payé résultant de la maladie ou à l'épuisement fin, au plus tôt, au terme de l'incapacité ment ou la cessation d'emploi et prend indemnités se poursuit après le licencie-Dans le cas contraire, le versement des

Sestinmebni sel doivent s'élever A combien

57 % de la rémunération assurable hebdomadaire doit correspondre au moins à d'assurance-chômage. L'indemnité hebou supérieur à celui des prestations régime doivent être d'un montant égal Les indemnités versées en vertu de votre

primes de quart). (p. ex. : heures supplémentaires, primes, les autres sommes perçues régulièrement hebdomadaire assurable normale englobe du taux de cotisation, la rémunération Aux fins du programme de réduction

domadaire normale.

Lorsque le montant de l'indemnité hebdomadaire assurable) sera de 262 \$. (équivalant à 57 % de la rémunération montant de sa prestation hebdomadaire l'employé est de 460 \$ par semaine, le rémunération hebdomadaire assurable de Par exemple, si le maximum de la

période maximale de 75 jours. la période d'invalidité ou pendant une il doit demeurer le même pendant toute payable à vos employés a été déterminé,

automatiquement. qe cyaque année, à moins qu'elle ne le soit en conséquence au plus tard le 15 janvier par votre régime doit donc être rajustée annuel. La prestation maximale prévue assurable est sujette à un rajustement Veuillez noter que la rémunération

de maladie cumulatifs le cas des régimes de congés Normes applicables dans

mulés ne doit pas être inférieur à 75. de maladie payés qui peuvent être accu-Le nombre maximum de jours de congé

Remardue:

crédités. nombre de jours de congé de maladie tant la différence entre 60 jours et le jours de congé de maladie représenles employés protégés le nombre de accordé, vous devez attribuer à tous payé. Si ce minimum n'a pas été moins 60 jours de congé de maladie cours des cinq dernières années, à au Le régime doit avoir donné droit, au

à une réduction de la cotisation. tinu, sans que cela influe sur votre droit dépassant pas douze mois d'emploi conde trois mois, pendant une période ne au-delà de la période minimale d'emploi tion des jours de congés de maladie payés à l'essai, vous pouvez reporter l'utilisa-Dans le cas des employés temporaires ou

le taux habituel de 1,4. de l'employeur qui s'applique à eux est ployeur différent. Le taux de cotisation moyen d'un numéro de compte de l'emêtre versées à Revenu Canada, Impôt, au période supérieure à trois mois doivent maladie payés a été reportée pendant une dont l'utilisation des jours de congés de Les cotisations de tous les employés

Si vous avez des questions à poser au tion de la cotisation vous a été accordée. nombre des employés pour qui une réducde report, vous pouvez les ajouter au payés accumulés au cours de la période prendre les jours de congés de maladie Lorsque ces employés ont le droit de

Revenu Canada, Impôt de votre district. T4F, ou communiquez avec le bureau de production des déclarations T4-T4A et de l'employeur et du fiduciaire pour la sujet de ces exigences, consultez le Guide

iolqm9'b Période minimum

vail continu. maladie payé pour chaque mois de traaccumuler au moins un jour de congé de sième mois d'emploi continu, pouvoir mier jour civil du mois suivant leur troi-Les employés doivent, au plus tard le pre-

trois premiers mois d'emploi continu. sibles à l'indemnisation pendant leurs accepté que si les employés sont admiscalculée en jours de travail ne sera ouvrant droit aux indemnités qui est Un régime qui prévoit une période

accumulé 400 heures ou moins d'emploi. mier jour civil du mois après qu'ils ont droit aux indemnités au plus tard le pretion d'heures, vos employés doivent avoir Si le régime est fondé sur l'accumula-

noitseinmebni'b et période Délai de carence

d'invalidité. jours suivant le début de la période régime doivent être payables dans les 14 Les indemnités versées en vertu de votre

die et de grossesse. liser dans les cas de maladie ou de malapériode minimum d'emploi exigée, à utique mois d'emploi continu qui suit la jour de congé de maladie payé pour cha-Le régime doit accorder au moins un

d'emploi continu. pendant chaque année subséquente d'emploi continu et au moins 12 jours mois) au cours de la première année la période minimale d'emploi de trois moins neuf jours (si l'on tient compte de payés. Ils doivent pouvoir accumuler au nombre minimum de congés de maladie Les employés devront avoir droit à un

Engagement officiel

grossesse. die, blessure, mise en quarantaine ou l'un ou l'autre des motifs suivants : malasubissent un arrêt de rémunération pour leur verser des indemnités d'invalidité s'ils d'assurance-salaire ou plus précisément à offrir à vos travailleurs un régime Vous devez vous engager officiellement à

section. sées aux points 1 à 7 de la présente tenir compte de toutes les normes expodescription détaillée de votre régime et L'engagement officiel doit contenir une

consigné dans L'engagement officiel peut être

- on nue association; une convention avec un syndicat
- un contrat fiduciaire à l'échelle de
- (Judustrie)
- vailleurs; 🍱 un guide à l'intention des tra-
- indemnités d'invalidité; du droit des travailleurs à des conseil d'administration attestant un procès-verbal d'une décision du
- conduite relatives au personnel; ab səngil səl traşnon etiletin en lignes de
- vailleurs. l'employeur et adressé aux traun engagement écrit signé par

apuemab anu comment présenter Quand et

3 de la présente brochure. tructions complètes figurent à la section taux de cotisation (EMP 2642). Des insplir une Demande initiale de réduction du tion du taux de cotisation, veuillez remd'assurance-salaire en vue d'une réduc-Pour faire enregistrer votre régime

11000, Bathurst (N.-B.) E2A 4T5. employeurs, Edifice Vicolas-Denys, C.P. Division de l'enregistrement des l'emploi et de l'immigration du Canada, (CEC) ou écrivez à la Commission de vous à un Centre d'Emploi du Canada Pour obtenir le formulaire, rendez-

N'oubliez pas les trois points suivants:

- suivant; réduction à compter du 1 et janvier septembre pour avoir droit à une demande initiale au plus tard le 30 📰 vous devez présenter votre
- d'assurance salaire; gnée d'une copie de votre régime votre demande doit être accompa-
- nous envoyer le document par la le 30 septembre. Vous pouvez votre demande est envoyée après votre dossier ne sera pas étudié si des indemnités qu'il prévoit, car demande initiale un résumé détaillé régime, veuillez joindre à votre copie des dispositions de votre anu nism si soos sed save'n suov is 🧵

par la réduction. précédant immédiatement l'année visée requises le 15 septembre de l'année civile qui ne remplissent pas les conditions taux de cotisation dans le cas des régimes On n'accordera aucune réduction du

de l'année précédant immédiatement n'a pas encore été envoyée le 30 septembre Il en ira de même si la demande initiale

La réduction du taux de cotisation vaut l'année visée par la réduction.

pour une année.

survante. taux ne sera modifié que l'année civile laquelle la réduction a été accordée, le varie au cours de l'année civile pour sur lesquelles une réduction est fondée Si l'une des exigences ou des conditions

du régime Modification

modification au régime. vant la date de prise d'effet de toute (N.-B.) E2A 4T5, dans les 30 jours suigistrement des employeurs, Édiffice Vicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst Vous devez informer la Division de l'enre-

auront sur votre droit à la réduction. des répercussions possibles qu'elles tions. Vous serez par la suite informé lettre exposant en détail ces modifical'enregistrement des employeurs une vous devez envoyer à la Division de fusion, une prise de contrôle, etc., votre entreprise, par exemple une En cas de réorganisation majeure de

> de temps? et pour combien prend-elle effet la réduction, quand le montant de Comment s'établit

la réduction. dant celle pour laquelle vous demandez tembre inclusivement de l'année précévigueur entre le let janvier et le 15 sepvous être accordée si votre régime était en Une réduction du taux de cotisation peut

qu'on appelle la date d'entrée en vigueur. il satisfait à toutes les exigences. C'est ce tion du taux de cotisation qu'à la date où Un régime n'ouvre droit à une réduc-

est déterminée comme il suit : La réduction du taux de cotisation

- maximale vous est accordée; bre inclusivement, la réduction une réduction jusqu'au 15 décemavant et si le régime ouvre droit à votre régime est le 15 janvier ou 🏢 si la date d'entrée en vigueur de
- :unen6iv pendant lequel le règime était en maximale, selon le nombre de mois droit à une partie de la réduction tembre inclusivement, vous avez entre le 16 janvier et le 15 sepsi votre régime est entré en vigueur
- **Jueugiv** pendant lequel le régime était en maximale, selon le nombre de mois droit à une partie de la réduction ou avant, vous avez également à une réduction le 15 décembre si votre régime cesse d'ouvrir droit

Remarque

L'employeur ne peut invoquer les avantages sociaux prévus par une convention collective pour satisfaire à sauf s'il a conclu un accord avec le syndicat à l'effet qu'il accorde une catégorie particulière d'avantages sociaux aux employés pour remplir la condition du partage de la réduction.

Calcul des 5/12

Le montant total des cotisations des employés × 1,40 (taux habituel) correspond à la cotisation ordinaire de

l'employeur; le montant total des cotisations des employés × 1,281 (taux réduit) correspond à la cotisation réduite de

l'employeur; l'employeur; l'employeur et le montant de la respond au montant total de la respond au montant total de la

réduction; l'employeur doit remettre à ses employés les 5/12 du montant total de la réduction ainsi calculée.

pour la production des déclarations T4-T4A et T4F à remplir ou encore communiquer avec votre bureau de district de Revenu Canada, Impôt.

Vous devez partager la réduction avec vos employés.

Partage de la réduction avec les employés

La Loi sur l'assurance-chômage spécifie que vous devez partager, avec tous les employés auxquels le taux réduit s'applique, la réduction dans un montant représentant au moins les 5/12 de la réduction. La Loi ne précise pas comment le partage doit se faire. Il vous appartient donc tage doit se faire. Il vous appartient donc

d'en décider. Les employeurs doivent toutefois garantir à la Commission qu'ils ont pris des dispositions pertinentes en vue du partage de la réduction avec leurs employés.

Voici quelques exemples de dispositions qui seraient acceptables:

accord entre l'employeur et ses employés au sujet de la méthode de partage de la réduction de la cotisation;

remises en espèces correspondant aux 5/12 de la réduction de la cotisation. Ces sommes sont toutefois imposables;

avantages sociaux accrus ou nouveaux avantages sociaux consentis aux employés, comme un régime d'assurance dentaire, un régime collectif d'assurance-vie, une contribution au fonds de chante ou à l'association du personnel, une réduction des prix à la caféténe des vacances ou des congés supplémentaires, etc.

Rétablissement aes indemnités

8

Les employés doivent pouvoir faire rétablir leur droit aux indemnités intégrales dans le mois qui suit leur retour au travail, dans le cas d'une nouvelle invalidité, ou dans les trois mois, dans le cas d'une rechute.

Si votre régime d'assurance-salaire est fondé sur l'accumulation d'heures, le droit aux indemnités intégrales doit être rétabli suivant le retour au travail lorsque d'emploi, dans le cas d'une nouvelle invalidité, ou 400 heures ou moins d'emploi, dans le cas d'une nouvelle invalidité, ou 400 heures ou moins d'emploi, dans le cas d'une rechute.

Combien d'employés le régime doit-il protéger?

C'est à vous de décider le nombre d'employés à protéger.

Il ne faut pas oublier toutefois que refuser de protéger des employés pour des motifs fondés sur le sexe, l'âge ou l'état de santé peut aller à l'encontre de diverses mesures législatives provinciales et fédérales en matière de droits de la personne.

Vous n'obtiendrez une réduction du taux de cotisation qu'à l'égard des employés protégés par votre régime, y compris ceux dont la période d'admissibilité décrite au point 2 de la présente section est inachevée.

Tous les employés qui ne sont pas protégés par votre régime doivent être déclarés à Revenu Canada, Impôt, au moyen d'un numéro de compte de l'employeur différent, et le taux de cotisation qui s'applique à eux est le taux habituel de

Si vous avez des questions au sujet de ces exigences, vous pouvez consulter le Guide de l'employeur et du fiduciaire

acceptables Restrictions

Mais aucun régime ne peut offrir des employés de toucher des prestations. nes restrictions qui empêchent les La plupart des régimes présentent certai-

Le régime peut contenir des restrictions l'accessibilité et de la durée. la Loi sur l'assurance-chômage au titre de conditions inférieures à celles que prévoit

cotisation soit remise en question. admissibilité à une réduction du taux de parmi celles qui suivent, sans que votre

Restrictions

concernant la maladie

Les cas où une personne assurée

la naissance de l'enfant; et se termine six semaines après date présumée de l'accouchement commence 10 semaines avant la est malade pendant la période qui

concernant la maternité

Restrictions

employeur; avec le consentement de son d'une loi provinciale ou fédérale, ou est en congé de maternité en vertu

l'assurance-chômage. nité en vertu de la Loi sur touche des prestations de mater-

Autres restrictions

Les cas où une personne assurée

- à des fins esthétiques uniquement; subit une intervention chirurgicale
- même employeur; touche une pension de retraite du monte de la fonction de la fo
- ou du régime Autopac Manitoba; l'assurance automobile du Québec, rance-salaire en vertu de la Loi sur euche des indemnités d'assu-
- on lucratif; accomplit un travail rémunérateur
- est détenue dans une prison;
- qu'elle est à l'étranger. tions d'assurance-chômage parce n'est pas admissible aux presta-

Les cas où une personne assurée

- licencié; n'est pas traitée par un médecin
- Québec; ub setner des rentes du du Régime de pensions du Canada travail ou à des prestations en vertu à des indemnités d'accident du souffre d'une maladie ouvrant droit
- délibéré; s'est rendue malade de propos
- service dans les Forces armées; souffre d'une maladie résultant du
- (səsnən) (nun) la participation à des manifestations d'une émeute, d'une guerre ou de souffre d'une maladie résultant
- payées ou d'absence autorisée; conta d'une période de vacances le fombe malade ou est blessée au
- criminel; l'accomplissement d'un acte contracte la maladie lors de
- grève ou du lock-out; prestations soit rétabli à la fin de la out, à condition que le droit aux conta d'une grève ou d'un locka tombe malade ou est blessée au
- d'alcool. résultant de l'usage de drogues ou licencié dans le cas d'une maladie n'est pas suivie par un médecin

-

Normes applicables dans le cas des régimes d'indemnisation hebdomadaire

matiquement. que année, à moins qu'elle ne le soit autoquence au plus tard le 15 janvier de charégime doit donc être rajustée en conséprestation maximale prévue par votre est sujette à un rajustement annuel. La lez noter que la rémunération assurable période maximale de 15 semaines. Veuilpériode d'invalidité ou pendant une demeurer le même pendant toute la ble à vos employés a été déterminé, il doit Lorsque le montant de l'indemnité payahebdomadaire assurable) sera de 262\$. (équivalant à 57 % de la rémunération montant de sa prestation hebdomadaire l'employé est de 460\$ par semaine, le rémunération hebdomadaire assurable de Par exemple, si le maximum de la

Quarrive-t-il en cas de licenciement?

Un régime qui prévoit l'interruption du versement des indemnités à la date d'un licenciement ou d'une cessation d'emploi n'ouvrirait droit à une réduction du taux de cotisation que si l'incapacité survenait dans les deux mois précédant la date du licenciement ou de la cessation d'emploi et si un avis de licenciement ou de cessation d'emploi avait été donné avant que ne survienne l'incapacité.

Dans le cas contraire, le versement des indemnités se poursuit après le licenciement ou la cessation d'emploi pendant au moins 15 semaines ou jusqu'à la fin de la période d'incapacité résultant de la maladie, la période la plus courte étant

Déduction des

d'assurance-chômage

Si, en vertu de votre régime, les prestations d'assurance-chômage doivent être déduites des indemnités payables, votre régime n'ouvrira pas droit à une réduction du taux de cotisation.

prestations

BION

Un régime qui prévoit une période ouvrant droit aux indemnités qui est calculée en jours de travail ne sera accepté que si les employés sont admissibles à l'indemnisation pendant leurs trois premiers mois d'emploi continu.

Si le régime est fondé sur l'accumulation d'heures, vos employés doivent avoir droit aux indemnités au plus tard le premier jour du mois civil après qu'ils ont accumulé 400 heures ou moins d'emploi.

Délsi de carence et période d'indemnisation

Les indemnités versées en vertu de votre régime doivent être payables dans les 14 jours suivant le début de l'invalidité et elles doivent être versées pendant au moins 15 semaines.

Donc, les employés doivent être admissibles à au moins 15 indemnités hebdomadaires au cours des 17 premières semaines d'invalidité.

Au cours de la période d'invalidité, il ne doit pas y avoir d'interruption du versement des indemnités, sauf si l'employé revient au travail.

A combien doivent s'élever les indemnités?

Les indemnités versées en vertu de votre régime doivent être d'un montant égal ou supérieur à celui des prestations d'assurance-chômage. L'indemnité hebdomadaire doit correspondre au moins à 57 % de la rémunération assurable hebdomadaire normale.

Aux fins du programme de réduction du taux de cotisation, la rémunération hebdomadaire assurable normale englobe les autres sommes perçues **régulièrement** (p. ex. : heures supplémentaires, primes, primes de quart).

Engagement officiel

Vous devez vous engager officiellement à offrit à vos employés un régime d'assurance-salaire, c'est-à-dire à leur verser des indemnités d'invalidité s'ils subissent un arrêt de rémunération pour l'un ou l'autre des motifs suivants : maladie, blessure ou mise en quarantaine.

«L'engagement officiel doit contenir une description détaillée de votre régime d'indemnisation hebdomadaire et tenir compte de toutes les normes exposées aux points 1 à 8 de la présente section.»

L'engagement officiel peut être consigné dans

- une convention avec un syndicat ou une association;
 un contrat fiduciaire à l'échelle de
- un contrat fiduciaire à l'échelle de l'industrie;
- une police d'assurance souscrite
- bar un assureur privé;
- un guide à l'intention des employés;
- un procès-verbal d'une décision du conseil d'administration attestant du droit des employés à des indemnités d'invalidité;
- un bulletin énonçant les lignes de conduite relatives au personnel; ou
- un engagement de l'employeur écrit et adressé aux employés.

Période minimum d'emploi

Vos employés doivent avoir droit aux indemnités d'invalidité au plus tard le premier jour du mois civil suivant l'achèvement de trois mois d'emploi continu.



Page

Section 4 Renouvellement annuel

de demande initiale le formulaire Section 3 Comment remplir

S orièmuM	Questions	15
	est rejetée	
	renouvellement annuel	
Numéro 2	Si votre demande de	12
	renouvellement annuel	
	formulaire de demande de	
Numéro 1	Comment remplir le	15

	Questions	Muméro 4
) S	Si votre demande est rejet	Numéro 3
	taux de cotisation?	
	droit à une réduction du	
	Votre régime ouvre-t-il	S orèmul
	Formulaire de demande	Numèro 1

Page

Раде

Table des matières

Section 2 Normes applicables

dans le cas des
régimes de congés de
maladie cumulatifs

hebdomadaire		
régimes d'indemnisation		
dans le cas des	ı	Section
Toldarilana agamel	-	:4000

Page

	présenter une demande		
6	Quand et comment	12	Numéro
6	Modification du régime	11	Numéro
	bont combien de temps?		
	duand prend-elle effet et		
	montant de la réduction,		
6	Comment s'établit le	10	Numéro
	svec les employés		
8	Partage de la réduction	6	Numéro
	doit-il protéger?		
8	Combien d'employés le régime	8	Numéro
L	Restrictions acceptables	1	Numéro
	d'assurance-chômage		
9	Déduction des prestations	9	Numéro
	de licenciement?		
9	Qu'arrive-t-il en cas	9	Numéro
	les indemnités?		
9	À combien doivent s'élever	Þ	Numéro
	période d'indemnisation		
9	Délai de carence et	3	OrèmuM
3	Période minimum d'emploi	2	Numéro
3	Engagement officiel	L	Numéro

ь	Quand et comment présenter une demande	13	Numéro
b .	Modification du régime	15	Numéro
ל	Comment s'établit le montant de la réduction, quand prend-elle effet et pour combien de temps?	11	Numéro
3	Partage de la réduction avec les employés	10	Numéro
3	Combien d'employés le régime doit-il protéger?	6	Numéro
3	Rétablissement des indemnités	8	Numéro
Z	Restrictions acceptables	2	Numéro
L	Déduction des prestations d'assurance-chômage	9	Numéro
ı	Qu'arrive-t-il en cas de licenciement?	S	Numéro
Ļ	À combien doivent s'élever les indemnités?	Þ	Numéro
ļ	Délai de carence et période d'indemnisation	3	Numéro
ļ .	Période minimum d'emploi	2	Numéro
, ,	Engagement officiel	L	Numéro

d'assurance-chômage Réduction du taux de cotisation Guide de l'employeur

réduit et pour

de cotisation est-il

combien de temps?

De combien le taux

Deux genres de régimes d'assurance-La CEIC fixe chaque année le taux de

sation,

vàyaq əibalam əb səgnoə əb əmigən nU

liser en cas de maladie seulement, ou de muler des congés de maladie payés à utisalaire qui permet aux employés d'accucumulatifs est un régime d'assurance-

maladie et de grossesse.

demander une réduction du taux de coti-

l'on vous indique quand et comment

mes auxquelles le régime doit répondre et

la présente brochure. On y précise les nor-

daire, veuillez consulter la section 1 de

est un régime d'indemnisation hebdoma-

nités hebdomadaires sont versées en cas

en assurance, en vertu duquel des indem-

pabituellement administre par un courtier

daire est un régime d'asssurance-salaire,

hebdomadaire et des régimes de congés

salaire ouvrent droit à une réduction du

II.s'agit des régimes d'indemnisation

-amobdən noitasinməbni'b əmigər nU

de maladie ou de blessure.

e maladie payés cumulatifs.

taux de cotisation.

Si le régime offert par votre entreprise

Les normes applicables à chaque genre der une réduction du taux de cotisation. vous indique quand et comment demanquelles le régime doit répondre, et l'on

brochure. On y précise les normes aux-

reportez-vous à la section 2 de la présente

congés de maladie payés cumulatifs,

Si votre entreprise offre un régime de

appropriée. devez vous reporter à la section de régime distrèrent. C'est pourquoi vous

des prestations ou supérieur à celui être d'un montant égal votre régime doivent versees en vertu de

d'assurance-chômage.

Les indemnités

de la présente brochure, qui porte sur le

réduction, veuillez consulter la section 4

calculée de façon proportionnelle au

la réduction sera accordée, mais elle sera

dant les 12 mois de l'année précédente,

valable que pour une année. Le régime

tuel de 1,4 pourrait, par exemple, être

tion du taux de cotisation, le taux habi-

employeur à qui l'on a accordé une réduc-

ouvrière salariale. Dans le cas d'un

vaut à 1,4 fois celui de la cotisation

ment déterminée chaque année.

Le taux de la cotisation patronale equi-

La rémunération assurable est égale-

assurée par le Régime d'assurance-

la portion du salaire de l'employé qui est

nération assurable de l'année (c'est-à-dire,

vaut à un certain pourcentage de la rému-

Le taux de cotisation de l'employé équi-

Ce taux peut varier d'une année à

cotisation des employés et des em-

doit être approuvé annuellement.

Si le régime n'a pas été en vigueur pen-

La réduction du taux de cotisation n'est

nombre de mois en question.

Si vous bénéficiez présentement d'une

renouvellement.

ramené à 1,281.

chômage).

l'autre.

ployeurs.

que pour un an à la fois. n'est accordée de cotisation ab La réduction du taux

du taux de cotisation d'assurance-

peuvent être admissibles à une réduction

rance-salaire satisfait à certaines normes

l'assurance-chômage, ou que leur période

n'aient pas besoin d'avoir recours à

tion », il se peut que leurs employés

Etant donné cette « double protec-

de prestations soit raccourcie.

maladie, blessure ou grossesse.

Les employeurs dont le régime d'assu-

chômage.

incapables de travailler pour cause de tion du revenu aux employés qui sont employeurs offrent une certaine protec-La Commission reconnaît que plusieurs

plessure on mise en quarantaine. suivants: maladie, grossesse, adoption,

nération pour l'un ou l'autre des motifs vailleurs qui subissent un arrêt de rémuainsi que de prestations spéciales aux tratations ordinaires d'assurance-chômage, Cette Loi prévoit le versement de pres-

l'application de la Loi sur l'assurancegration du Canada (CEIC) est chargée de

La Commission de l'emploi et de l'immi-

de cotisation? la réduction du taux Comment s'explique

faux de cotisation? une réduction du ouvrent droit à Quels régimes

12BN 0-662-59685-4

Réduction du taux de cotisation d'assurance-chômage

Guide de l'employeur

Assurance-chômage

Emploi et Emploi et Immigration Canada

Employment and Immigration Canada

Employer guide

Unemployment Insurance premium reduction



An employer's guide to Unemployment Insurance premium reduction

Why is there a premium reduction?

The Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) administers the Unemployment Insurance (UI) Act.

The Act governs the payment of regular UI benefits and benefits to people off work because of illness, pregnancy, adoption, injury or quarantine.

The Commission recognizes that many employers also provide some income protection for employees unable to work due to illness, injury or maternity.

As a result of this "duplication of coverage", their employees may not have to turn to UI or may collect for a shorter time.

Employers with an employee income protection plan meeting certain standards may be eligible for a reduction in their unemployment insurance premium rate.

A premium reduction is granted for only one year at a time.

How much is a premium reduction and for how long?

The CEIC sets the UI premium rate each year for employees and employers.

The rate can vary from year to year. The employee premium rate is a certain percentage of the year's insurable earnings. (Insurable earnings are the amount of a worker's income the UI program will insure.)

The level of insurable earnings is also determined each year.

Employers pay 1.4 times the employee rate. A premium reduction means that an employer would not pay at the usual 1.4 rate but at a lower rate — 1.281 for example.

A premium reduction is only valid for one year. The plan must be approved yearly for the reduction to be allowed.

A reduction is allowed, but pro-rated if the plan was not in effect for l2 months in the preceding year.

If you're already receiving a reduction please refer to Section 4 of this booklet for information on renewal.

Your plan's benefits must at least equal Ul's.

What types of plans qualify?

Two types of salary replacement plans can qualify for a premium reduction.

Weekly indemnity plans or cumulative paid sick leave plans.

A weekly indemnity plan is a salary replacement plan, with coverage usually supplied by an insurance carrier. It provides weekly indemnity benefits in case of illness, or injury.

If your company's plan is a weekly indemnity plan please refer to **Section 1** of this booklet. It gives you the standards the plan must meet and tells you how and when to apply for a reduction.

A cumulative paid sick leave plan is a salary replacement plan that allows employees to accumulate paid sick leave credits for use in case of illness only or illness and pregnancy.

If your company's plan is a cumulative paid sick leave plan please refer to **Section 2** of this booklet. It gives you the standards the plan must meet and tells you how and when to apply for a reduction.

The standards for each type of plan differ, so please refer to the right section.

Table of contents

Section 1 Standards for weekly indemnity plans

Page

Section 2 Standards for cumulative paid sick leave plans

Item 1	Formal commitment	1
Item 2	Eligibility period	1
Item 3	Waiting period and length of benefits	1
Item 4	How much should the plan pay?	1
Item 5	What happens if there is a layoff?	1
Item 6	Do UI benefits change things?	1
Item 7	What limitations are allowed?	2
Item 8	Reinstatement of benefits	3
Item 9	How many employees must be covered?	3
Item 10	Sharing the reduction with your employees	3
Item 11	What determines the amount of reduction, when does it start and how long does it last	3
Item 12	Change to your plan	4
Item 13	When and how to apply	4

		Page
Item 1	Formal commitment	5
item 2	Eligibility period	5
Item 3	Waiting period and length of benefits	5
Item 4	How much should the plan pay?	5
Item 5	What happens if there is a layoff?	6
Item 6	Do UI benefits change things?	6
Item 7	What limitations are allowed?	7
Item 8	How many employees must be covered?	8
Item 9	Sharing the reduction with your employees	8
Item 10	What determines the amount of reduction, when does it start and how long does it last?	9
Item 11	Change to your plan	9
Item 12	When and how to apply	9

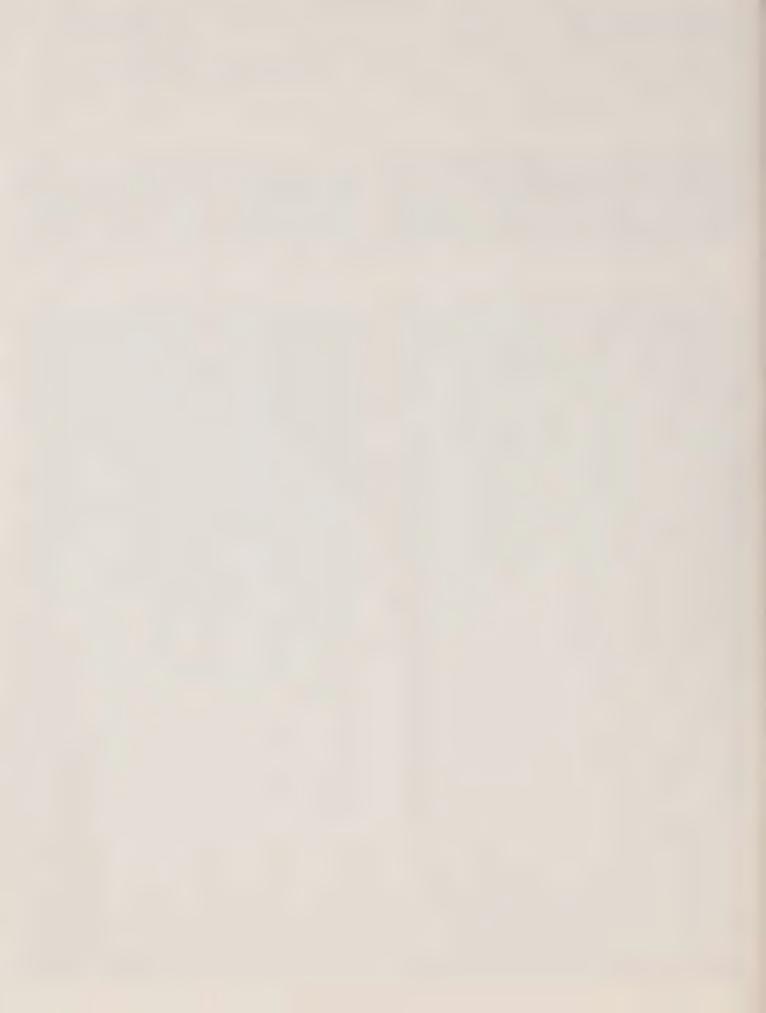
Section 3 How to complete the initial application

Section 4 Yearly renewal

Item 1	The application form	10
Item 2	Does the plan qualify?	11
Item 3	If an application is turned down	11
Item 4	Any questions?	11

Page

		Page
Item 1	How to complete the application	12
Item 2	If a renewal application is turned down	12
Item 3	Any questions	12



Standards for weekly indemnity plans

1

1

Formal commitment

There must be a formal commitment from you to provide your employees with a salary or wage replacement plan.

It must say you'll provide them with disability income benefits if they have an interruption of earnings from illness, injury, or quarantine.

The formal commitment must contain a complete description of your weekly indemnity plan and should account for all standards set forth in items 1 to 8 of this section.

The formal commitment may be:

- a union or association agreement,
- an industry-wide welfare trust contract,
- a private carrier's insurance policy,
- an employees' handbook,
- a board of directors' minute stating employees' entitlement to disability income benefits,
- a personnel policy bulletin, or
- any commitment in writing by the employer to the employees.

2

Eligibility period

Your employees must become eligible for benefits **no later than** the first calendar day of the month after **they complete** three months of continuous employment.

Note

A plan that provides an eligibility period expressed in working days will only be acceptable if the employees are entitled to receive benefits within the first three months of continuous employment.

If the plan is based on an hour bank system, your employees must be eligible for benefits no later than the first calendar day of the month after they accumulate 400 hours or less of employment.

3

Waiting period and length of benefits

Benefits under your plan must be payable within the first 14 days of an employee's disability and benefits must be payable for at least 15 weeks.

That is, your employees must be eligible for at least 15 weeks of benefits in the first 17 weeks of their disability. During the period of disability, there must be no interruption in the payment of benefits unless the employee returns to work.

4

How much should the plan pay?

Your plan must provide benefits equal to or more than UI benefits.

The weekly benefit payable to your employees must be at least 60% of their normal weekly insurable earnings.

For the premium reduction program, normal weekly insurable earnings include additional income which is earned on a regular basis (e.g. overtime, bonuses, shift differentials, etc).

For example, if an employee's normal weekly insurable earnings are \$460 a

week, then 60 per cent would equal \$276 in benefits. Once the benefit amount payable to your employees has been established, it must remain unchanged during the entire period of disability or for a maximum of 15 weeks.

Note that insurable earnings are subject to annual adjustment, therefore, your plan's maximum benefit must be adjusted accordingly on or before the 15th of January every year, unless it provides for an automatic adjustment.

What happens if there is a layoff?

A plan that stops benefits at the date of layoff or termination of employment would only be acceptable if the disability started within two months of the date of layoff or separation and notice of layoff or separation was given prior to the occurence of the disability.

Otherwise, benefits must continue after layoff or termination until the earliest of a total of at least 15 weeks or the end of the incapacity due to illness.

6

Do UI benefits change things?

If your plan requires that money payable from UI be deducted from benefits, it won't qualify as an approved plan.

What limitations are allowed?

Most plans set out certain conditions that exclude employees from benefits.

But any limitation must not reduce the availability or extent of benefits to less than the coverage provided under the UI Act.

Here are some of the limitations that may exclude employees from the payment of benefits under your plan without affecting your eligibility.

Illness

Any insured person,

- who isn't under the care of a licensed physician,
- whose illness or injury is covered by worker's compensation, the Canada or Québec Pension plans,
- whose illness or injury is intentionally self-inflicted,
- whose illness or injury results from serving in the armed forces,
- whose illness or injury results from riots, wars or participation in disorderly conduct,
- who is ill or injured during a leave of absence or while on paid vacation,
- whose illness or injury results from committing a criminal offence.
- who is ill or injured during a strike or lockout, if the disability starts during the strike or lockout, and the right to benefits is reinstated at the end of the strike or lockout.
- who is not under continuous treatment of a licensed physician when the illness results from the use of drugs or alcohol.

Maternity

Any insured person,

- who is ill any time that starts 10 weeks before the week a child is expected to be born and ends six weeks after the week of birth,
- who is on maternity leave taken under provincial or federal law or by mutual agreement with her employer,
- who is getting maternity benefits under the UI Act.

Other

Any insured person,

- who has plastic surgery solely for cosmetic purposes,
- who gets a retirement pension from the same employer,
- who gets an income replacement indemnity from the Quebec Automobile Insurance Act, or the Manitoba Autopac,
- who is engaged in an employment for wage or profit,
- who is serving a prison sentence,
- who is not eligible for benefits under the UI Act by reason of not being in Canada.

Reinstatement of benefits

Your plan must provide reinstatement of full benefits to your employees within specified periods of time.

If it's a new disability, full coverage must be reinstated within one month after the employee returns to work.

If it's a recurrence of an earlier disability, full coverage must be reinstated within three months of the employee's return to work.

With hour bank plans, the worker's benefits must be reinstated when he or she has accumulated 150 hours or less for new disabilities and 400 hours or less for a recurrence of a disability.

How many employees must be covered?

You may cover as many or as few employees as you wish.

But remember, any denial of coverage based on sex, age or health status may be against various provincial and federal human rights legislation.

You will only get a premium reduction for the employees you cover under your approved plan, including those serving the eligibility period described in Item 2 of this section.

All your employees not covered by your plan must be reported under a separate Revenue Canada, Taxation employer account number and your premiums for this group must be remitted at the normal 1.4 rate.

If you have any questions about these reporting requirements, you can refer to the Employer's and Trustee's Guide for filing T4-T4A and T4F returns or contact the Revenue Canada District Taxation office serving your area.

You must share your reduction with your employees.

10 Sharing the reduction with your employees

The UI Act specifies that you must share your reduction in an amount equal to at least 5/12 of your savings with all employees to whom the reduced rate applies.

The legislation does not specify the way in which you must share. So you have flexibility in deciding how the sharing will be done.

Employers must be prepared, however, to satisfy the Commission that they have made effective arrangements for sharing their reduction.

The following are a few examples of the sharing arrangements that would be acceptable:

- mutual agreement between employers and employees concerning the sharing method of the premium reduction,
- cash rebate corresponding to 5/12 of the premium reduction. Such money is considered taxable income,
- increased or new employee benefits such as a dental plan, group life insurance, payment to employees' benevolent fund or association, lowering prices in staff cafeteria, more holidays or time off, etc.

Note

Benefits contained in a collective agreement cannot be used to satisfy the sharing requirement unless there is an agreement between the union and the employer that a particular benefit is in satisfaction of the sharing requirement.

Calculation of 5/12

- ☐ Total employee premiums × 1.40 (standard rate) equals employer regular premium,
- ☐ total employee premiums × 1.281 (reduced rate) equals employer reduced premium,
- ☐ employer regular premium minus employer reduced premium equals the amount of your total reduction,
- □ you must return 5/12 of this total reduction to your employees.

1 1 What determines the amount of reduction, when does it start and how long does it last?

To get a premium reduction your plan must be in operation between January 1 and September 15 (inclusive) in the year before the year for which the reduction is sought.

A plan only qualifies on the date it first meets all the requirements. This date is called the **operational date**.

The rate of premium reduction is decided like this

- if the operational date of your plan is on or before January 15 and the plan qualifies until December 15 (inclusive), you would be entitled to the maximum reduction,
- if the operational date is on or after January 16 but on or before September 15, you would be entitled to a pro-rate of the maximum reduction, based on the number of months the plan was in operation,
- if a plan ceases to qualify on or before December 15, you would be entitled to a pro-rate of the maximum reduction, based on the number of months the plan was in operation.

No reduction would be granted for plans that didn't qualify on **September 15** of the calendar year immediately before the year of the reduction.

Nor is there a reduction if the initial application required by the Commission is not sent by September 30 of the year immediately before the year of the reduction.

A premium reduction lasts one year. If any requirements or conditions on which a reduction is based change in the calendar year for which the reduced rate is given, your reduction will not change until the following calendar year.

12 Change to your plan

You must notify the Commission's Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5, within 30 days of the effective date of any change in your plan.

Note

In the case of a major reorganization within your company such as a merger, takeover, etc., you must write to the Employer Registration Division explaining the details of the changes in order that you may be advised of the possible impact on your right to the reduction.

13 When and how to apply

To register your salary replacement plan for a UI premium rate reduction, complete an **Initial Application for Premium Reduction** (form EMP-2642). Please refer to section 3 of this booklet for further instructions.

You can get one from any Canada Employment Centre (CEC) or write: Canada Employment and Immigration Commission, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5.

Three important facts to remember when applying:

- you must file your initial application no later than September 30 for a reduction starting the following January 1, and
- your application should be accompanied by a copy of your salary replacement plan,
- if a copy of your plan is not readily available, send a detailed summary of benefits with your initial application as you won't be considered for a reduction for the following year if your application is sent beyond September 30.

You can always send your plan in later when it becomes available.

Standards for cumulative paid sick leave plans

2

1 Formal commitment

There must be a formal commitment from you to provide your employees with a salary or wage replacement plan.

It must say you'll provide them with disability income benefits if they have an interruption of earnings from illness, injury, quarantine or pregnancy.

The formal commitment must contain a complete description of your Cumulative paid sick leave plan and should account for all standards set forth in items 1 to 7 of this section.

The formal commitment may be:

- a union or association agreement,
- an industry-wide welfare trust contract,
- a private carrier's insurance policy,
- an employee's handbook,
- a board of directors' minute stating employees' entitlement to disability income benefits,
- a personnel policy bulletin, or
- any commitment in writing by the employer to the employees.

2

Eligibility period

On the first calendar day of the month following three months of continuous employment your employees must be entitled to accumulate at least one day of paid sick leave for each month of continuous employment.

Note

A plan that provides an eligibility period expressed in working days will only be acceptable if the employees are entitled to receive benefits within the first three months of continuous employment.

If the plan is based on an hour bank system, your employees must be eligible for benefits no later than the first calendar day of the month after they accumulate 400 hours or less of employment.

Waiting period and length of benefits

Benefits under your plan must be payable within the first 14 days of an employee's disability.

Employees must be entitled to at least one day's sick leave (for illness or illness and pregnancy) for each month of continuous employment after the eligibility period.

Employees must be given a **minimum** number of paid sick leave credits. In the first year of continuous employment, it's at least nine days (based on the allowable 3-month eligibility period). It's 12 days for each subsequent year of continuous work.

The **maximum** accumulation period for sick leave credits must not be less than 75 days.

Note

The plan must have provided, during the last five years, a minimum of 60 days of paid sick leave. If it provided less than 60 days you must credit the difference to all employees covered by the plan.

You can defer the use of paid sick leave credits beyond the three month eligibility requirement for a period of not more than twelve months of continuous employment (for temporary employees or employees on probation) without affecting your entitlement to a premium reduction.

All employees whose usage of paid sick leave credits has been deferred for a period exceeding three months must be reported under a separate Revenue Canada Taxation employer number and your premiums for these employees must be remitted at the normal 1.4 rate.

When these employees are entitled to use their paid sick leave credits accumulated during the deferral period, you may group them with the employees for whom you have been granted a premium reduction.

If you have any questions about these reporting requirements, you can refer to the Employer's and Trustee's Guide for filing T4-T4A and T4F returns or contact the Revenue Canada District Taxation office serving your area.

How much should the plan pay?

Your plan must provide benefits equal to or more than UI benefits.

The weekly benefit payable to your employees must be at least 60% of their normal weekly insurable earnings.

For the premium reduction program, normal weekly insurable earnings include additional income which is earned on a regular basis (e.g. overtime, bonuses, shift differentials, etc).

For example, if an employee's normal weekly insurable earnings are \$460 a week, then 60 per cent would equal \$276 in benefits. Once the benefit amount payable to your employees has been established, it must remain unchanged during the entire period of disability or for a maximum of 75 days.

Note that insurable earnings are subject to annual adjustment, therefore your plan's maximum benefit must be adjusted accordingly on or before the 15th of January every year, unless it provides for an automatic adjustment.

For example, in 1988 the weekly insurable earnings is \$565, therefore the maximum weekly benefit under your plan must be at least \$339 (60% of \$565).

What happens if there is a layoff?

A plan that stops benefits at the date of layoff or termination of employment would only be acceptable if the disability started within two months of the date of layoff or separation and notice of layoff or separation was given prior to the ocurrence of the disability.

Otherwise, benefits must continue after layoff or termination until the earliest of the end of the incapacity due to illness or the exhaustion of the paid sick leave days to a minimum of 75 days.

Do UI benefits change things?

If your plan requires that money payable from UI be deducted from benefits, it won't qualify as an approved plan.

What limitations are allowed?

Most plans set out certain conditions that exclude employees from benefits.

But any limitation must not reduce the availability or extent of benefits to less than the coverage provided under the UI Act.

Here are some of the limitations that may exclude employees from the payment of benefits under your plan without affecting your eligibility.

Illness

Any insured person,

- who isn't under the care of a licensed physician,
- whose illness or injury is covered by worker's compensation, the Canada or Québec Pension plans,
- whose illness or injury is intentionally self-inflicted,
- whose illness or injury results from serving in the armed forces,
- whose illness or injury results from riots, wars or participation in disorderly conduct,
- who is ill or injured during a leave of absence or while on paid vacation,
- whose illness or injury results from committing a criminal offence,
- who is ill or injured during a strike or lockout, if the disability starts during the strike or lockout, and the right to benefits is reinstated at the end of the strike or lockout,
- who is not under continuous treatment of a licensed physician when the illness results from the use of drugs or alcohol.

Maternity

Any insured person,

- who is on maternity leave taken under provincial or federal law or by mutual agreement with her employer,
- who is getting maternity benefits under the UI Act,
- who is ill any time that starts 10 weeks before the week a child is expected to be born and ends six weeks after the week of birth.

Other

Any insured person,

- who has plastic surgery solely for cosmetic purposes,
- who gets a retirement pension from the same employer,
- who gets an income replacement indemnity from the Quebec Automobile Insurance Act, or the Manitoba Autopac,
- who is engaged in an employment for wage or profit,
- who is serving a prison sentence,
- who is not eligible for benefit under the UI Act by reason of not being in Canada.

How many employees must be covered?

You may cover as many or as few employees as you wish.

But remember, any denial of coverage based on sex, age or health status may be against various provincial and federal human rights legislation.

You will only get a premium reduction for the employees you cover under your approved plan, including those serving the eligibility period of three months or less under your plan.

All your employees not covered by your plan, including those whose usage of sick leave credits has been deferred over three months, must be reported under a separate Revenue Canada, Taxation employer account number and your premiums for this group must be remitted at the normal 1.4 rate.

If you have any questions about these reporting requirements, you can refer to the Employer's and Trustee's Guide for filing T4-T4A and T4F returns or contact the Revenue Canada District Taxation office serving your area.

Sharing the reduction with your employees

The UI Act specifies that you must share your reduction in an amount equal to at least 5/12 of your savings with all employees to whom the reduced rate applies.

The legislation does not specify the way in which you must share. So you have flexibility in deciding how the sharing will be done.

Employers must be prepared, however, to satisfy the Commission that they have made effective arrangements for sharing their reduction.

The following are a few examples of the sharing arrangements that would be acceptable:

- mutual agreement between employers and employees concerning the sharing method of the premium reduction,
- cash rebate corresponding to 5/12 of the premium reduction. Such money is considered taxable income,
- increased or new employee benefits such as a dental plan, group life insurance, payment to employees' benevolent fund or association, lowering prices in staff cafeteria, more holidays or time off, etc.

Calculation of 5/12

- ☐ Total employee premiums × 1.40 (standard rate) equals employer regular premium,
- ☐ total employee premiums × 1.281 (reduced rate) equals employer reduced premium,
- employer regular premium minus employer reduced premium equals the amount of your total reduction,
- □ you must return 5/12 of this total reduction to your employees.

Note

Benefits contained in a collective agreement cannot be used to satisfy the sharing requirement unless there is an agreement between the union and the employer that a particular benefit is in satisfaction of the sharing requirement.

10 What determines the amount of reduction, when does it start and how long does it last?

To get a premium reduction your plan must be in operation between January 1 and September 15 (inclusive) in the year before the year for which the reduction is sought.

A plan only qualifies on the date it first meets all the requirements. This date is called the **operational date**.

The rate of premium reduction is decided like this:

- if the operational date of your plan is on or before January 15 and the plan qualifies until December 15 (inclusive), you would be entitled to the maximum reduction,
- if the operational date is on or after January 16 but on or before September 15, you would be entitled to a pro-rate of the maximum reduction, based on the number of months the plan was in operation,
- if a plan ceases to qualify on or before December 15, you would be entitled to a pro-rate of the maximum reduction, based on the number of months the plan was in operation.

No reduction would be granted for plans that didn't qualify on **September 15** of the calendar year immediately before the year of the reduction. Nor is there a reduction if the initial application required by the Commission is not sent by **September 30** of the year immediately before the year of the reduction.

A premium reduction lasts one year. If any requirements or conditions on which a reduction is based change in the calendar year for which the reduced rate is given, your reduction will not change until the following calendar year.

1 1 Change to your plan

You must notify the Commission's Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5, within 30 days of the effective date of any change in your plan.

Note

In the case of a major reorganization within your company such as a merger, takeover, etc., you must write to the Employer Registration Division explaining the details of the changes in order that you may be advised of the possible impact on your right to the reduction.

12 When and how to apply

To register your salary replacement plan for a UI premium rate reduction, complete an **Initial Application for Premium Reduction** (form EMP-2642). Please refer to Section 3 of this booklet for further instructions.

You can get one from any Canada Employment Centre (CEC) or write: Canada Employment and Immigration Commission, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5.

Three important facts to remember when applying:

- you must file your initial application no later than September 30 for a reduction starting the following January 1, and
- your application should be accompanied by a copy of your salary replacement plan,
- if a copy of your plan is not readily available, send a detailed summary of benefits with your initial application as you won't be considered for a reduction for the following year if your application is sent beyond September 30.

You can always send your plan in later when it becomes available.

3 How to complete the initial application

The application form

The following diagram of an initial application has been divided into various sections identified by a letter. The letters are referred to in the explanation.

Note

This form applies only to insurable employees in your firm or organization.

The term "insurable employee" refers to any employee for whom you are required to remit Unemployment Insurance premiums.

If in doubt, please contact the Revenue Canada, Taxation office in your area.

Α		В
		С
_		
	D	
	Е	
	F	
	G	
	Н	
	J	
	K	
	L	
	M	
N		
		_
0	0	
Р	Р	
Q	Q	
	R	
	S	

- **A** the name and complete mailing address of your firm or organization
- **B** the Revenue Canada, Taxation (RC,T) number under which you remit Unemployment Insurance premiums on behalf of your employees
- **C** your area code, telephone number and extension if applicable

Steps D to M refer to employees in your firm or organization who pay Unemployment Insurance premiums under the Revenue Canada, Taxation number in box "B".

- the number of unionized employees who are members of a group certified by a provincial or federal Labour Relations Board as a bargaining unit
- **E** the number of non-union employees
- F the total of D and E

All employees shown in box "F" must now be entered in the appropriate box ("G" to "M"). Please bear in mind that you must take into account only the employees for whom you remit Unemployment Insurance premiums.

- G the number of employees currently covered by your salary replacement plan
- H the number of employees currently not covered by your salary replacement plan but who will be covered at the end of the probationary period required by the plan
- the number of employees not covered by the plan because they are part-time employees;
- J the number of employees not covered by the plan because they are temporary employees;

- K the number of employees not covered by the plan because they are full time students;
- the number of employees not covered by the plan because they are employed under incentive programs financed through public funds;
- M the number of employees, other than those in boxes "H" to "L", who are not covered by your salary replacement plan. Note: It's important to state why they're not covered.

In box "N", show whether you have one or more RC,T numbers other than the one you entered in box "B". If yes, your answers in the following boxes should show:

- **O** the RC,T number(s) under which you remit Unemployment Insurance premiums at the standard rate of 1.40 times the employee premium
- P the number of unionized employees who are members of a group certified by a provincial or federal Labour Relations Board as a bargaining unit and for whom you remit Unemployment Insurance premiums under the RC,T number(s) shown in box "O"
- **Q** the number of non-union employees for whom you remit Unemployment Insurance premiums under the RC,T number(s) shown in box "O".

Section "R" concerns the requirement that employers share the premium reduction (to the extent of at least 5/12), with their employees. The method of sharing must be identified prior to approval of your application but should only be implemented once the reduction is allowed.

The declaration in box "S" must be signed by an officer authorized to provide the information requested on this form. Please complete all of this section.

Points to remember

- Your application must be accompanied by a copy of your salary replacement plan.
 - If you can't get a copy of the plan now, send a detailed summary of benefits. But a copy of the plan is needed to determine your entitlement to a premium reduction.
- To be entitled to the maximum reduction a qualified plan must be in effect by January 15 of the year preceding the year of the reduction.

Your reduction will be pro-rated if your plan becomes a qualifying plan after January 15 but no later than September 15 of the year preceding the year of the reduction.

- If your application covers employees who are members of a certified bargaining unit (i.e. union employees), please attach a copy of the respective collective agreement(s).
- Whenever you change any information provided in support of your application for premium reduction, you must inform the Employer Registration Division of the change within 30 days.

The application must be sent to Employment and Immigration Canada, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, N.B., E2A 4T5

If you require further help in completing this application, please contact us at the following toll-free number:

1-800-561-7923

2 Does the plan qualify?

Employers with a qualified plan will generally be notified by the Commission, in December each year, of the amount of their premium reduction for the next calendar year.

This notification will specify the amount of reduction in cents per one hundred dollars of insured earnings. (For example, the premium reduction could be 20 cents per one hundred dollars of insured earnings.)

You'll also be told your premium rate for the next calendar year, expressed as a multiple of the employee premium rate. The usual employer premium is 1.4 times the employee premium.

If your plan qualifies for a premium reduction you'll have a multiple rate which is less than 1.4.

If your plan doesn't qualify, you'll be told why when your application is processed.

If you choose to amend your plan so it will qualify, a copy of the amendment will be required to determine your entitlement to a premium reduction.

> If your plan doesn't qualify, we'll tell you so you can change it.

If an application is turned down

If you are denied a premium reduction, you have the right to appeal that decision to the Canada Employment and Immigration Commission within one year.

All appeals must be in writing. They must set out, in detail, the grounds on which the appeal is based.

You have the right to attend the appeal hearing (held in Ottawa) but you must advise us in writing if you wish to attend.

Appeals should be sent to: Canada Employment and Immigration Commission, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5.

A decision by the Commission is not subject to further appeal, except in accordance with the Federal Court Act.

Any questions?

If you have any questions about the premium reduction program, why your plan didn't qualify, what you must do to have it qualify or about the appeal system, please contact the Employer Registration Division, Nicolas Denys Buiding, P.O. Box 11000 Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5, or call toll free 1-800-561-7923.

Yearly renewal

Each year you must certify that your plan still meets all the requirements to qualify for a premium reduction.

A yearly renewal application form called a **Renewal Application for Premium Reduction** (EMP-2672) will be sent to you for this purpose.

You must return it within 90 days or you will **not** be entitled to a premium reduction for the next calendar year.

Return your renewal within 90 days or you lose your reduction.

How to complete the application

Detailed instructions are included with each Renewal Application for Premium Reduction. If you need help, contact the Canada Employment and Immigration, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5, or call toll free 1-800-561-7923.

2 If a renewal application is turned down

If you are denied a premium reduction, you have the right to appeal that decision to the Canada Employment and Immigration Commission within one year.

All appeals must be in writing. They must set out, in detail, the grounds on which the appeal is based.

You have the right to attend the appeal hearing (held in Ottawa) but you must advise us in writing if you plan to attend.

Appeals should be sent to the Canada Employment and Immigration Commission, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5.

A decision by the Commission is not subject to further appeal, except in accordance with the Federal Court Act.

Any questions?

If you have any questions on the premium reduction program or why your plan didn't qualify, what you must do to have it qualify or about the appeal system, please contact the Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5, or call toll free 1-800-561-7923.

Message

The Commission recognizes that most claimants and employers are basically honest, but we are well aware that to err is human.

We are equally aware, on the other hand, that a small number of people try to take advantage of the Unemployment Insurance program. In response, the Commission has created control programs to detect errors and fraud. These allow us to spot cases where claimants fail to report employment or sources of income while receiving unemployment insurance benefits.

Sometimes claimants are denounced by third parties; in such cases, we conduct interviews to ensure that the individuals in question are indeed entitled to unemployment insurance benefits. We also conduct investigations to check the accuracy of the information that we receive from employers, and to ensure that employers comply with the prescribed deadlines.

These investigations and control programs help to uncover up to \$125 million in overpayments a year. In general, the number of cases of human error and of abuse are about equal.

When it is established that a claimant is at fault, he may be subject to a penalty. There is the possibility of legal action in the most serious cases, be it against an employer or an employee. On average, the Commission imposes 140,000 penalties and takes legal action in 5,000 cases a year.

However, the Commission wants to use such measures only as a last resort and has therefore set up a program of voluntary disclosure. If a claimant admits before an investigation is begun that he has abused the system, then he is not subject to a penalty provided that the overpayment is reimbursed.

If you would like more information about our control programs, please contact your nearest Canada Employment Centre.

WARNING

This brochure contains general information only. When a question arises, the Unemployment Insurance Act and Regulations must govern.

annas Renouvellement

respectent les délais prescrits. pour faire en sorte que ces derniers nous fournissent les employeurs et

g.spna: ment égale d'erreurs humaines et on dénombre une proportion sensibletrop-payés par année. Règle générale, vrir jusqu'à 125 millions de dollars en coutrôle peuvent permettre de décou-Ces enquêtes et programmes de

moyenne 140 000 pénalités et intente employé. La Commission impose en s'agisse d'un employeur ou d'un suite pour les cas les plus graves, qu'il d'une pénalité. Il y a possibilité de pourest fautif, ce dernier peut faire l'objet Lorsqu'il est établi qu'un prestataire

Mais la Commission ne veut recourir 5 000 poursuites par année.

dition de rembourser le trop-payé. il ne s'expose à aucune pénalité, à cond'une enquête avoir abusé du système, prestataire reconnaît avant le début gramme de divulgation volontaire. Si un sort et elle a donc mis sur pied un proà de telles mesures qu'en dernier res-

localité. le Centre d'emploi du Canada de votre de contrôle, veuillez communiquer avec renseignements sur nos programmes Si vous désirez obtenir de plus amples

AVERTISSEMENT

ment sur l'assurance-chômage. s'en remettre à la Loi et au Règlecas de conflit d'interprétation, il faut des renseignements généraux. En Le présent dépliant ne contient que

> Les demandes d'appel doivent être faire part de vos intentions à ce sujet.

(N.-B.) E2A 4T5. Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst l'enregistrement des employeurs, Édifice de l'immigration du Canada, Division de expédiées à la Commission de l'emploi et

mité avec la Loi sur la Cour fédérale. faire l'objet d'un appel, sauf en confor-Une décision de la Commission ne peut

Questions

le 1-800-561-7923. (N.-B.) E2A 4T8 ou composez sans frais Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst l'enregistrement des employeurs, Édifice veuillez communiquer avec la Division de seignements au sujet du système d'appel, tion, ou encore si vous avez besoin de renvous devez faire pour corriger la situaréduction du taux de cotisation ou ce que votre régime n'ouvre pas droit à une sation ou si vous-voulez savoir pourquoi programme de réduction du taux de coti-Si vous vous posez des questions sur le

Message

l'erreur est humaine. sommes très conscients de ce que sont foncièrement honnêtes, mais nous des prestataires et des employeurs La Commission estime que la plupart

touchant des prestations d'assurancedes sources de rémunération tout en omettent de déclarer des emplois ou bent repérer les cas où des personnes erreurs et les cas de fraude. Ainsi, on grammes de contrôle pour détecter les la Commission s'est donné des prod'assurance-chômage. C'est pourquoi à mauvais escient le Régime dn, nue minorité de gens tente d'utiliser Il est également certain, en revanche,

l'exactitude des renseignements que aussi des enquêtes afin de vérifier d'assurance-chômage. Nous menons bien admissibles aux prestations assurer que les individus en cause sont qoue y qee eutrevues pour nous sounes; en pareils cas, nous procésoient dénoncés par des tierces per-Il arrive aussi que des prestataires

> droit à une réduction du taux de cotiles conditions requises pour que vous ayez que votre régime remplit toujours toutes Chaque année, vous devez faire la preuve

> de la demande de réduction du taux de vellement annuel intitulé Renouvellement Un formulaire de demande de renou-

Vous devez le retourner dans les 90 à cette fin. cotisation (EMP 2672) vous sera expédié

pour l'année civile suivante. cier d'une réduction du taux de cotisation Jonus' sans quoi vous ne pourrez beneti-

dans les 90 jours. de renouvellement retourner le formulaire Il faut absolument

de la demande de renouvellement le formulaire Comment remplir

frais le 1-800-561-7923. (N.-B.), E2A 4T5, ou en composant sans fice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst de l'enregistrement des employeurs, Ediet de l'immigration du Canada, Division muniquer avec la Commission de l'emploi tion. Pour plus de renseignements, comdemande de réduction du taux de cotisaformulaire Renouvellement de la de remplir la demande accompagnent le Des renseignements détaillés sur la façon

est rejetée de renouvellement Si votre demande

tion du Canada. Commission de l'emploi et de l'immigraun an pour interjeter appel devant la réduction du taux de cotisation, vous avez Si votre régime ne peut ouvrir droit à une

être exposés en détail. par écrit et les motifs de l'appel doivent Toute demande d'appel doit être saite

tion de votre appel, mais vous devez nous Vous avez le droit d'assister à l'audi-

Si votre demande est rejetée

Si votre régime n'ouvre pas droit à une réduction du taux de cotisation, vous avez un an pour interjeter appel de cette décision devant la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

Tous les appels doivent être présentés par écrit et les motifs doivent être exposés en détail. Vous avez le droit d'assister à l'audition de votre appel, à Ottawa, mais si vous décidez d'y assister, vous devez nous en aviser par écrit.

Tous les appels doivent être envoyés à la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, Division de l'enregistrement des employeurs, Édiffice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-A.), E.A. 4TS.

Les décisions de la Commission ne peuvent être portées en appel sauf en conformité de la Loi sur la Cour fédérale.

Questions

Si vous vous posez des questions sur le programme de réduction du taux de cotisation ou si vous voulez savoir pourquoi votre régime n'ouvre pas droit à une réduction du taux de cotisation ou ce que vous devez faire pour corriger la situation, ou encore si vous avez besoin de rention, ou encore si vous avez besoin de rention, ou encore si vous avez besoin de rention, ou encore si vous avez la Division de reullez communiquer avec la Division de l'enregistrement des employeurs, C.P. I'enregistrement des employeurs, C.P. (N.-B.) E.A. 4T5, ou composez sans frais

le 1-800-561-7923.

Veuillez expédier cette demande à l'adresse suivante: Emploi et Immigration Canada, Division de l'enregistrement des employeurs, Édifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.), E.A. 4T5. Si vous avez besoin de renseignements supplémentaires pour remplir cette demande, veuillez communiquer avec

nous sans frais d'interurbain au numéro

1-800-561-7923.

Votre régime ouvre-t-il droit à une réduction du taux de cotisation?

Chaque année, en décembre, la Commission avise les employeurs qui offrent un régime ouvrant droit à une réduction du taux de cotisation, du montant de la réduction qui leur est accordée pour l'année civile suivante.

Le montant de la réduction est exprimé en cents, par tranche de cent dollars de la rémunération assurable. Par exemple, la réduction de la cotisation pourrait être de 20 cents par cent dollars de rémunération assurable.

On vous avisera aussi du taux de votre cotisation pour l'année civile suivante; le taux sera exprimé en multiple du taux de cotisation salariale. Habituellement, le taux de cotisation patronale est de I.4 fois celui de la cotisation salariale.

Si votre régime ouvre droit à une réduction du taux de cotisation, ce multiple sera inférieur à 1.4.

Si votre régime n'ouvre pas droit à une réduction du taux de cotisation, nous

vous expliquerons pourquoi.

Si vous décidez de modifier votre régime de façon qu'il ouvre droit à une réduction, une copie des changements apportés sera nécessaire afin d'établir votre admissibilité à une réduction du taux de cotisation.

Si votre régime
n'ouvre pas droit à
une réduction du taux
de cotisation, nous
pouvons vous indiquer
les modifications
à y apporter.

5/12 de la réduction du taux de cotisation. La méthode de partage doit être déterminée avant que la demande puisse être approuvée. Vous n'aurez toutefois à l'appliquer qu'une fois que la réduction vous aura été accordée.

La déclaration prévue à la case « S » doit être signée par un agent autorisé à fournir les renseignements demandés sur ce formulaire. Veuillez remplir cette partie au complet

tie au complet.

vinetenir Á

Votre demande doit être accompagnée d'une copie de votre régime d'assurance-salaire.

Si vous ne pouvez expédier une copie du régime immédiatement, joignez à la présente un résumé détaillé des avantages offerts par le régime. Cependant, une copie du régime sera requise afin d'établir votre admissibilité à une réduction du taux de cotisation.

Pour bénéficier de la réduction maximale, votre régime d'assurance-salaire doit être en vigueur depuis le 15 janvier de l'année précédant celle pour laquelle vous demandez la réduction.

La réduction que l'on vous consentira sera calculée selon le nombre de mois reconnus si votre régime a rempli les conditions requises après le 15 janvier et au plus tard le 15 septembre de l'année précédant celle pour la-l'année précédant celle pour la-

Si votre demande de reduction vise des employés qui font partie d'un groupement de négociation accrédité (c.-à-d. des syndiqués), veuillez joindre une copie de la (des) convention(s) collective(s) pertinente(s).

Si les renseignements que vour avez fournis pour étayer votre demande de réduction du taux de cotisation viennent à être modifiés, vous devez informer la Division de l'enregistrement des employeurs du changement dans les trente jours.

Comment remplir le formulaire de demande

 J — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils ont été embauchés pour une période temporaire;

K — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils sont étudiants à temps plein;
L — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils ont été embauchés dans le cadre d'un programme d'encouragecadre d'un programme d'encouragecadre à la création d'emplois financé

par l'Etat; M — le nombre d'employés, autres que ceux inscrits aux cases « H » à « L », qui ne sont pas protégés par le Régime. Remarque : Il est important de préciser pourquoi ils ne sont pas protégés.

À la case « M », veuillez indiquer si vous avez d'autres numéros à RCl, c'est-à-dire un numéro autre que celui indiqué à la case « B ». Si c'est le cas, les réponses qui suivent devront indiquer:

O — le(s) numéro(s) de RCI que vous utilisez pour verser les cotisations d'assurance-chômage au taux normalisé de l'employeur qui représente 1.4 fois la cotisation ouvrière;

P — le nombre d'employés syndiqués faisant partie d'une groupe que la Commission des relations de travail du Canada ou de la province a reconnu comme groupement de négociation et pour lesquels vous utilises le(s) numéro(s) de RCI mentionné(s) à la case « O » pour verser les cotisations d'assurance-les cotisations d'assurance-chômage;

Q — le nombre d'employés non syndiqués pour lesquels vous utilisez le(s) numéro(s) de RCI indiqués à la case « O » pour verser les cotisations d'assurance-chômage.

La partie « R » a trait à l'exigence selon laquelle les employeurs doivent partager la réduction avec leurs employés dans un montant représentant au moins les

 B — le numéro de Revenu Canada, Impôt (RC,1) que vous utilisez pour verser les cotisations d'assurancechômage;

C — téléphone: indicatif régional, numéro de téléphone et numéro de poste, s'il y a lieu;

Les lettres D à M se rapportent aux employés de votre entreprise ou organisme qui versent des cotisations d'assurancechômage et pour lesquels vous utilisez le numéro de Revenu utilisez le numéro de Revenu

 D — le nombre de travailleurs syndiqués faisant partie d'un groupe que la Commission des relations de travail du Canada ou de la province a accrédité comme groupement de négociation;

E — le nombre d'employés non syndiqués;

E - le total des cases D et E;

Tous les employés qui sont inclus dans le total indiqué à la case « F » doivent maintenant être inscrits à la case appropriée (« G » à « M »). N'oubliez pas qu'il s'agit seulement des employés à l'égard desquels vous versez des cotisations d'assurance-chômage.

 G — le nombre d'employés qui sont actuellement protégés par le régime d'assurance-salaire;

 H — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime d'assurance-salaire, mais qui le seront lorsqu'ils auront observé la période minimale d'emploi prévue par le régime;

 le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils sont employés à temps partiel;

Formululaire de demande

Le schéma ci-après représente le formulaire de demande initiale. Chacune de ses diverses composantes porte une lettre que l'on retrouve dans le texte explicatif qui suit.

Remarque

Le présent formulaire s'applique uniquement aux employés assurables de votre entreprise ou organisme.

On entend par employé assurable toute personne à l'égard de laquelle vous devez verser des cotisations vous devez verser des cotisations

d'assurance-chômage. Si vous avez des doutes, veuillez communiquer avec le bureau de Revenu Canada, Impôt de votre région.

S Я O O d 0 0 M ٦ K ٢ H 9 3 0 В

 A — le nom et l'adresse postale complète de votre entreprise ou organisme;

précédant immédiatement l'année visée requises le 12 septembre de l'année civile qui ne remplissaient pas les conditions taux de cotisation dans le cas des régimes On n'accordera aucune réduction du

bre de l'année précédant immédiatement n'a pas encore été présentée le 30 septem-Il en ira de même si la demande initiale

l'année visée par la réduction.

La réduction du taux de cotisation vaut

taux ne sera modifié que l'année civile laquelle la réduction a été accordée, le varie au cours de l'année civile pour sur lesquelles une réduction est fondée Si l'une des exigences ou des conditions pour une année.

amigar ub Modification

survante.

en assurance, par exemple). tion au régime (changement de courtier date de prise d'effet de toute modifica-B.) E2A 4T5, dans les 30 jours suivant la Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.gistrement des employeurs, Edifice Vous devez informer la Division de l'enre-

qu'elles auront sur votre droit à la informe des repercussions possibles cations. Vous serez par la suite lettre exposant en détail ces modifi-Penregistrement des employeurs une vous devez envoyez à la Division de fusion, une prise de contrôle, etc., votre entreprise, par exemple une En cas de réorganisation majeure de

reduction.

de temps? et pour combien par la réduction. prend-elle effet réduction, quand le montant de la Comment s'établit

la réduction. dant celle pour laquelle vous demandez tembre inclusivement de l'année précévigueur entre le 1er janvier et le 15 sepvous être accordée si votre régime était en Une réduction du taux de cotisation peut

qu'on appelle la date d'entrée en vigueur. il satisfait à toutes les exigences. C'est ce tion du taux de cotisation qu'à la date où Un régime n'ouvre droit à une réduc-

est déterminée comme il suit : La réduction du taux de cotisation

maximale vous est accordée; pre inclusivement, la réduction nue réduction jusqu'au 15 décemavant et si le régime ouvre droit à votre régime est le 15 janvier ou si la date d'entrée en vigueur de

vigueur; pendant lequel le régime était en maximale, selon le nombre de mois droit à une partie de la réduction tembre inclusivement, vous avez entre le 16 janvier et le 15 sepal votre regime est entre en vigueur

vigueur. pendant lequel le règime était en maximale, selon le nombre de mois droit à une partie de la réduction on avant, vous avez également à une réduction le 15 décembre si votre régime cesse d'ouvrir droit

nue qewsuqe comment présenter Quand et

tructions complètes figurent à la section taux de cotisation (EMP 2642). Des insplir une Demande initiale de réduction du tion du taux de cotisation, veuillez remd'assurance-salaire en vue d'une réduc-Pour saire enregistrer votre régime

vous à un Centre d'Emploi du Canada Pour obtenir le formulaire, rendez-3 de la présente brochure.

11000, Bathurst (N.-B.) E2A 4T5. employeurs Edifice Nicolas-Denys, C.P. Division de l'enregistrement des l'emploi et de l'immigration du Canada, (CEC) ou écrivez à la Commission de

N'oubliez pas les trois points suivants

- suivant; réduction à compter du 1 er janvier septembre pour avoir droit à une demande initiale au plus tard le 30 vous devez présenter votre
- d'assurance salaire; gnée d'une copie de votre régime votre demande doit être accompa-
- suite. nous envoyer le document par la le 30 septembre. Vous pouvez votre demande est envoyée après votre dossier ne sera pas etudie si des indemnités qu'il prévoit car demande initiale un résumé détaillé régime, veuillez joindre à votre copie des dispositions de votre anu nism si suos sag sava'n suov is

Calcul des 5/12

Expond à la cotisation ordinaire de l'employeur;

l'employeur;

l'employeur; cotisation réduite de l'employes × 1,281 (taux réduit) corres-

la différence entre le montant de la cotisation ordinaire de l'employeur et respond au montant total de la réduction;

□ l'employeur doit remettre à ses employés les 5/12 du montant total de la réduction ainsi calculée.

Partage de la réduction avec les employés

La Loi sur l'assurance-chômage porte que vous devez partager, avec tous les employés auxquels le taux réduit s'applique, la réduction dans un montant représentant au moins les 5/12 de la réduction. La Loi ne précise pas comment le partage doit se faire. Il vous appartient donc tage doit se faire. Il vous appartient donc

d'en décider. Les employeurs doivent toutefois garantir à la Commission qu'ils ont pris des dispositions pertinentes en vue du partage de la réduction avec leurs employés.

Voici quelques exemples de dispositions qui seraient acceptables:

 accord entre l'employeur et ses employés au sujet de la méthode de partage de la réduction de la cotisation;

remises en especes correspondant aux 5/12 de la réduction de la cotisation. Ces sommes sont toutefois imposables;

avantages sociaux accrus ou nouveaux avantages sociaux consentis aux employés, comme un régime d'assurance dentaire, un régime contribution au fonds de chanté ou à l'association du personnel, une réduction des prix à la caféténie, de vacances ou des congés supplémentaires, etc.

Combien d'employés le régime doit-il protéger? Q

C'est à vous de décider le nombre d'employés à protéger.

Il ne faut pas oublier toutefois que refuser de protéger des employés pour des motifs fondés sur le sexe, l'âge ou l'état de santé peut aller à l'encontre de diverses mesures législatives provinciales et fédérales en matière de droits de la pèrsonne.

Vous n'obtiendrez une réduction du taux de cotisation qu'à l'égard des employés protégés par votre régime, y compris ceux dont la période d'admissibilité prévue par le régime est de trois mois ou moins.

Tous les employés qui ne sont pas protégés par votre régime, y compris ceux pour qui l'utilisation des jours de congé de maladie payé a été différée, doivent être déclarés à Revenu Canada, Impôt, au moyen d'un numéro de compte de l'employeur différent, et le taux de cotisation qui s'applique à eux est le taux habituel de 1,4.

Si vous avez des questions au sujet de ces exigences, vous pouvez consulter le Guide de l'employeur et du fiduciaire pour la production des déclarations T4-T4A et T4F pour remplir les relevés avec votre bureau d'impôt de district de Revenu Canada.

Remarque

L'employeur ne peut invoquer les avantages sociaux prévus par une convention collective pour satisfaire à sauf s'il a conclu un accord avec le syndicat à l'effet qu'il accorde une syndicat à l'effet qu'il accorde une satégorie particulière d'avantages sociaux aux employés pour remplir la condition du partage de la réduction.

acceptables Restrictions

employés de toucher des prestations. nes conditions qui empêchent les La plupart des régimes présentent certai-

l'accessibilité et de la durée. la Loi sur l'assurance-chômage au titre de conditions inférieures à celles que prévoit Mais aucun régime ne peut offrir des

cotisation soit remise en question. admissibilité à une réduction du taux de parmi celles qui suivent, sans que votre Le régime peut contenir des restrictions

la maladie Restrictions concernant

la maternité Restrictions concernant

Les cas où une personne assurée

- la naissance de l'enfant; et se termine six semaines après date présumée de l'accouchement commence 10 semaines avant la est malade pendant la période qui
- employeur; avec le consentement de son d'une loi provinciale ou fédérale, ou est en congé de maternité en vertu
- l'assurance-chômage. nité en vertu de la Loi sur ■ touche des prestations de mater-

Autres restrictions

Les cas où une personne assurée

- à des fins esthétiques uniquement; subit une intervention chirurgicale
- même employeur; touche une pension de retraite du
- ou du régime Autopac Manitoba; l'assurance automobile du Québec rance-salaire en vertu de la Loi sur ■ touche des indemnités d'assu-
- on Incrafit; accomplit un travail rémunérateur
- est détenue dans une prison;
- qu'elle est à l'étranger. tions d'assurance-chômage parce n'est pas admissible aux presta-

n'est pas traitée par un médecin Les cas où une personne assurée

- souffre d'une maladie ouvrant droit licencie;
- Griebec; ou du Régime des rentes du du Régime de pensions du Canada vail ou à des prestations en vertu à des indemnités d'accident du tra-
- délibéré; a s'est rendue malade de propos
- service dans les Forces armées; souffre d'une maladie résultant du
- fumultueuses; la participation à des manifestations d'une émeute, d'une guerre ou de souffre d'une maladie résultant
- bayèes ou d'absence autorisée; conta d'une période de vacances ■ tombe malade ou est blessée au
- cuminei; L'accomplissement d'un acte contracte la maladie lors de
- grève ou du lock-out; prestations soit rétabli à la fin de la out, à condition que le droit aux conta d'une grève ou d'un locktombe malade ou est blessée au
- d'alcool. résultant de l'usage de drogues ou licencie dans le cas d'une maladie u,est bas suivie par un médecin

Déduction des prestations d'assurance-chômage

Si, en vertu de votre régime, les prestations d'assurance-chômage doivent être déduites des indemnités payables, votre régime n'ouvrira pas droit à une réduction du taux de cotisation.

Quarrive-t-il en cas de licenciement?

G Un régir

Un régime qui prévoit l'interruption du versement des indemnités à la date d'un licenciement ou d'une cessation d'emploi n'ouvrirait droit à une réduction du taux de cotisation que si l'incapacité survenait dans les deux mois précédant la date du licenciement ou de la cessation d'emploi et si un avis de licenciement ou de cessation d'emploi avait été donné avant le

Dans le cas contraire, le versement des indemnités se poursuit après le licenciement ou la cessation d'emploi et prend fin, au plus tôt, au terme de l'incapacité résultant de la maladie ou à l'épuisement des jours de congé de maladie payé jusqu'à concurrence de 75 jours.

début de l'incapacité.

A combien doivent s'élever les indemnités?

t

Les indemnités versées en vertu de votre régime doivent être d'un montant égal ou supérieur à celui des prestations d'assurance-chômage. L'indemnité hebdomadaire doit correspondre au moins à 60 % de la rémunération assurable heb-

domadaire normale.

Aux fins du programme de réduction du taux de cotisation, la rémunération hebdomadaire assurable normale englobe les autres sommes perçues régulièrement (p. ex. : heures supplémentaires, primes,

primes de quart).

Par exemple, si le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable de l'employé est de 460 \$ par semaine, le montant de sa prestation hebdomadaire (équivalant à 60 % de la rémunération hebdomadaire assurable) sera de 276 \$.

Lorsque le montant de l'indemnité payable à vos employés a été déterminé,

payable à vos employés a été déterminé, il doit demeurer le même pendant toute la période d'invalidité ou pendant une période maximale de 75 jours.

Veuillez noter que la rémunération assurable est sujette à un rajustement annuel. La prestation maximale prévue par votre régime doit donc être rajustée en conséquence au plus tard le 15 janvier de chaque année, à moins qu'elle ne le soit automatiquement.

de maladie cumulatifs le cas des régimes de congés Normes applicables dans

mulés ne doit pas être inférieur à 75. de maladie payés qui peuvent être accu-Le nombre maximum de jours de congé

Remarque:

crédités. nombre de jours de congé de maladie tant la différence entre 60 jours et le jours de congé de maladie représenles employés protégés le nombre de accordé, vous devez attribuer à tous payé. Si ce minimum n'a pas été moins 60 jours de congé de maladie conta des cinq dernières années, à su Le régime doit avoir donné droit, au

à une réduction de la cotisation. tinu, sans que cela influe sur votre droit dépassant pas douze mois d'emploi conde trois mois, pendant une période ne au-delà de la période minimale d'emploi tion des jours de congés de maladie payés à l'essai, vous pouvez reporter l'utilisa-Dans le cas des employés temporaires où

le taux habituel de 1,4. de l'employeur qui s'applique à eux est ployeur différent. Le taux de cotisation moyen d'un numèro de compte de l'emetre versées à Revenu Canada, Impot, au période supérieure à trois mois doivent maladie payés a été reportée pendant une dont l'utilisation des jours de congés de Les cotisations de tous les employés

Si vous avez des questions à poser au tion de la cotisation vous a été accordée. nombre des employés pour qui une réducde report, vous pouvez les ajouter au payés accumulés au cours de la période prendre les jours de congés de maladie Lorsque ces employés ont le droit de

district. d'impôt de Revenu Canada de votre T4F, ou communiquez avec le bureau production des déclarations T4-T4A et de l'employeur et du fiduciaire pour la sujet de ces exigences, consultez le Guide

> iolqma'b Période minimum

vail continu. maladie payé pour chaque mois de traaccumuler au moins un jour de congé de sième mois d'emploi continu, pouvoir mier jour civil du mois suivant leur troi-Les employés doivent, au plus tard le pre-

Nota

continu. leurs trois premiers mois d'emploi admissibles à l'indemnisation pendant accepté que si les employés sont calculée en jours de travail ne sera ouvrant droit aux indemnités qui est Un régime qui prévoit une période

accumulé 400 heures ou moins d'emploi. mier jour civil du mois après qu'ils ont droit aux indemnités au plus tard le pretion d'heures, vos employés doivent avoir Si le régime est fondé sur l'accumula-

d'indemnisation et période Delai de carence

d'invalidité. jours suivant le début de la période régime doivent être payables dans les 14 Les indemnités versées en vertu de votre

die et de grossesse. liser dans les cas de maladie ou de malapériode minimum d'emploi exigée, à utique mois d'emploi continu qui suit la jour de congé de maladie payé pour cha-Le régime doit accorder au moins un

d'emploi continu. pendant chaque année subséquente d'emploi continu et au moins 12 jours mois) au cours de la première année la période minimale d'emploi de trois moins neuf jours (si l'on tient compte de payés. Ils doivent pouvoir accumuler au nombre minimum de congés de maladie Les employés devront avoir droit à un

Engagement officiel

die, blessure, mise en quarantaine ou l'un ou l'autre des motifs suivants : malasubissent un arrêt de rémunération pour leur verser des indemnités d'invalidité s'ils d'assurance-salaire ou plus précisément à offrir à vos travailleurs un régime Vous devez vous engager officiellement à

section. sées aux points l à 7 de la présente tenir compte de toutes les normes expodescription détaillée de votre régime et L'engagement officiel doit contenir une

consigné dans L'engagement officiel peut être

- on nue association; une convention avec un syndicat
- l'industrie; un contrat fiduciaire à l'échelle de
- bar un assureur privé; ■ une police d'assurance souscrite
- vailleurs; un guide à l'intention des tra-
- indemnités d'invalidité; du droit des travailleurs à des conseil d'administration attestant un procès-verbal d'une décision du
- conduite relatives au personnel; nu bulletin énonçant les lignes de
- ployès. Lemployeur et adressé aux emun engagement écrit signé par

Guand et comment présenter une demande

Pour faire enregistrer votre régime d'assurance-salaire en vue d'une réduction du taux de cotisation, veuillez remplir une Demande initiale de réduction du taux de cotisation (EMP 2642). Des instructions complètes figurant à la section 3 de la présente brochure.

Pour obtenir le formulaire, rendezvous à un Centre d'Emploi du Canada (CEC) ou écrivez à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, Division de l'enregistrement des employeurs Édifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) E2A 4T5.

N'oubliez pas les trois points suivants:

- vous devez présenter votre demande initiale au plus tard le 30 septembre pour avoir droit à une réduction à compter du 1 et janvier suivant;
- votre demande doit être accompagnée d'une copie de votre régime d'assurance salaire;
- si vous n'avez pas sous la main une copie des dispositions de votre régime, veuillez joindre à votre demande initiale un résume détaillé des indemnités qu'il prévoit, car votre dessier ne sera pas étudié si votre demande est envoyée après votre demande est envoyée après nous envoyer le document par la suite.

requises le **15 septembre** de l'année civile précédant immédiatement l'année visée par la réduction.

Il en ira de même si la demande initiale n'a pas encore été envoyée le 30 septembre de l'année précédant immédiatement

l'année visée par la réduction. La réduction du taux de cotisation vaut

pour une année.

Si l'une des exigences ou des conditions sur lesquelles une réduction est fondée varie au cours de l'année civile pour laquelle la réduction a été accordée, le taux ne sera modifié que l'année civile suivante.

1 S Modification du régime

Vous devez informer la Division de l'enregistrement des employeurs, Édiffice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) EZA 4T5, dans les 30 jours suivant la date de prise d'effet de toute modification au régime.

Nota

En cas de réorganisation majeure de votre entreprise, par exemple une fusion, une prise de contrôle, etc., vous devez envoyez à la Division de l'enregistrement des employeurs une lettre exposant en détail ces modifications. Vous serez par la suite informé des répercussions possibles qu'elles auront sur votre droit à la réduction.

Comment s'établit le montant de la réduction, quand prend-elle effet et pour combien de temps?

Une réduction du taux de cotisation peut vous être accordée si votre régime était en vigueur entre le let janvier et le 15 septembre inclusivement de l'année précédant celle pour laquelle vous demandez la réduction.

Un régime n'ouvre droit à une réduction du taux de cotisation qu'à la date où il satisfait à toutes les exigences. C'est ce qu'on appelle la date d'entrée en vigueur.

La réduction du taux de cotisation est déterminée comme il suit :

- si la date d'entrée en vigueur de votre régime est le 15 janvier ou avant et si le régime ouvre droit à une réduction jusqu'au 15 décembre inclusivement, la réduction maximale vous est accordée;
- si votre régime est entré en vigueur entre le 16 janvier et le 15 septembre inclusivement, vous avez droit à une partie de la réduction maximale, selon le nombre de mois pendant lequel le régime était en vigueur;
- si votre régime cesse d'ouvrir droit à une réduction le 15 décembre ou avant, vous avez également droit à une partie de la réduction maximale, selon le nombre de mois pendant lequel le régime était en vigueur

On n'accordera aucune réduction du taux de cotisation dans le cas des régimes qui ne remplissaient pas les conditions

Revenu Canada. avec votre bureau d'impôt de district de T4-T4A et T4F ou encore communiquer T4-T4A et T4F pour remplir les relevés pour la production des déclarations

avec vos employés. la réduction Vous devez partager

les employés réduction avec Partage de la

d'en décider. tage doit se faire. Il vous appartient donc La Loi ne précise pas comment le parsentant au moins les 5/12 de la réduction. que, la réduction dans un montant repréemployés auxquels le taux réduit s'applivous devez partager, avec tous les La Loi sur l'assurance-chômage porte que

tage de la réduction avec leurs employés. des dispositions pertinentes en vue du pargarantir à la Commission qu'ils ont pris Les employeurs doivent toutefois

tions qui seraient acceptables: Voici quelques exemples de disposi-

cotisation; de partage de la réduction de la employés au sujet de la méthode sccord entre l'employeur et ses

toutefois imposables; la cotisation. Ces sommes sont dant aux 5/12 de la réduction de ■ remises en espèces correspon-

supplémentaires, etc. ria, des vacances ou des congés une réduction des prix à la cafétérité ou à l'association du personnel, une contribution au fonds de charégime collectif d'assurance-vie, régime d'assurance dentaire, un fis aux employes, comme un veaux avantages sociaux consensvantages sociaux accrus ou nou-

zėtinmebni zeb Rétablissement

rechute. on dans les trois mois, dans le cas d'une vail, dans le cas d'une nouvelle invalidité, dans le mois qui suit leur retour au trablir leur droit aux indemnités intégrales Les employés doivent pouvoir faire réta-

dans le cas d'une rechute. lidité, ou 400 heures ou moins d'emploi, d'emploi, dans le cas d'une nouvelle inval'assuré compte 150 heures ou moins rétabli suivant le retour au travail lorsque droit aux indemnités intégrales doit être fondé sur l'accumulation d'heures, le Si votre régime d'assurance-salaire est

protéger? li-tiob əmipər əl Combien d'employés

d'employés à protéger. C'est à vous de décider le nombre

fédérales en matière de droits de la ses mesures législatives provinciales et de santé peut aller à l'encontre de divermotifs fondés sur le sexe, l'âge ou l'état refuser de protéger des employés pour des Il ne faut pas oublier toutefois que

tion est inachevée, bilité décrite au point 2 de la présente seccompris ceux dont la période d'admissiemployés protégés par votre régime, y taux de cotisation qu'à l'égard des Vous n'obtiendrez une réduction du

s'applique à eux est le taux habituel de différent, et le taux de cotisation qui d'un numéro de compte de l'employeur rès à Revenu Canada, Impôt, au moyen tégés par votre régime doivent être décla-Lons les employes du ne sont pas pro-

Guide de l'employeur et du fiduciaire ces exigences, vous pouvez consulter le Si vous avez des questions au sujet de

Remarque

du partage de la réduction. employés pour remplir la condition culière d'avantages sociaux aux du'il accorde une catégorie partiaccord avec le syndicat à l'effet réduction, sauf s'il a conclu un faire à l'exigence du partage de la convention collective pour satisavantages sociaux prévus par une L'employeur ne peut invoquer les

Calcul des 5/12

- l'employeur; respond à la cotisation ordinaire de employés × 1,40 (taux habituel) cor-Le montant total des cotisations des
- l'employeur; pond à la cotisation réduite de employés × 1,281 (taux réduit) corresle montant total des cotisations des
- réduction; respond au montant total de la le montant de la cotisation réduite corcotisation ordinaire de l'employeur et la différence entre le montant de la
- la réduction ainsi calculée. employés les 5/12 du montant total de l'employeur doit remettre à ses

Restrictions acceptables

La plupart des régimes présentent certaines restrictions qui empêchent les employés de toucher des prestations.

Mais aucun régime ne peut offrir des conditions inférieures à celles que prévoit la Loi sur l'assurance-chômage au titre de l'accessibilité et de la durée.

Le régime peut contenir des restrictions parmi celles qui suivent, sans que votre admissibilité à une réduction du taux de cotisation soit remise en question.

Restrictions concernant is maladie

Restrictions concernant Autres restrictions

Les cas où une personne assurée

- subit une intervention chirurgicale à des fins esthétiques uniquement;
- même employeur;
- touche des indemnités d'assurance-salaire en vertu de la Loi sur l'assurance automobile du Québec, ou du régime Autopac Manitoba;
- accomplit un travail rémunérateur ou lucratif;

nosing enu edans une prison;

 n'est pas admissible aux prestations d'assurance-chômage parce qu'elle est à l'étranger.

la maternité

Les cas où une personne assurée

est malade pendant la période qui commence 10 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine six semaines après la naissance de l'enfant;

- est en congé de maternité en vertu d'une loi provinciale ou fédérale, ou avec le consentement de son employeur;
- touche des prestations de maternité en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage.

Les cas où une personne assurée

- n'est pas traitée par un médecin licencié;
- souffre d'une maladie ouvrant droit à des indemnités d'accident du travail ou à des prestations en vertu du Régime de pensions du Canada Ouébec;
- s'est rendue malade de propos délibéré;
- souffre d'une maladie résultant du service dans les Forces armées;
- souffre d'une maladie résultant d'une émeute, d'une guerre ou de la participation à des manifestations tumultueuses;
- payées ou d'absence autorisée;

 cours d'une période de vacances
- contracte la maladie lors de l'accomplissement d'un acte criminel;
- tombe malade ou est blessée au cours d'une grève ou d'un lockout, à condition que le droit aux prestations soit rétabli à la fin de la prève ou du lock-out;
- n'est pas suivie par un médecin licencié dans le cas d'une maladie résultant de l'usage de drogues ou d'alcool.

hebdomadaire le cas des régimes d'indemnisation Normes applicables dans

Nota

d'emploi continu.

quence au plus tard le 15 janvier de charégime doit donc être rajustée en conséprestation maximale prévue par votre est sujette à un rajustement annuel. La lez noter que la rémunération assurable période maximale de 15 semaines. Veuilpériode d'invalidité ou pendant une demeurer le même pendant toute la ble à vos employés a été déterminé, il doit Lorsque le montant de l'indemnité payahebdomadaire assurable) sera de 276\$. (équivalant à 60 % de la rémunération montant de sa prestation hebdomadaire l'employé est de 460\$ par semaine, le rémunération hebdomadaire assurable de Par exemple, si le maximum de la

tion du taux de cotisation.

retenue.

régime n'ouvrira pas droit à une réduc-

déduites des indemnités payables, votre

tions d'assurance-chômage doivent être

Si, en vertu de votre régime, les presta-

prestations

maladie, la période la plus courte étant

la période d'incapacité résultant de la

moins 15 semaines ou jusqu'à la fin de

ment ou la cessation d'emploi pendant au

indemnités se poursuit après le licencie-

tion d'emploi avait été donné avant que

et si un avis de licenciement ou de cessa-

licenciement ou de la cessation d'emploi

dans les deux mois précédant la date de

de cotisation que si l'incapacité survenait

n'ouvrirait droit à une réduction du taux

licenciement ou d'une cessation d'emploi

versement des indemnités à la date d'un

Un régime qui prévoit l'interruption du

que année, à moins qu'elle ne le soit auto-

de licenciement?

Quarrive-t-il en cas

ne survienne l'incapacité.

matiquement.

Dans le cas contraire, le versement des

Déduction des

d'assurance-chômage

accumulé 400 heures ou moins d'emploi. mier jour civil du mois après qu'ils ont droit aux indemnités au plus tard le pretion d'heures, vos employés doivent avoir Si le régime est fondé sur l'accumula-

dant leurs trois premiers mois

admissibles à l'indemnisation pen-

accepté que si les employés sont

calculée en jours de travail ne sera

ouvrant droit aux indemnités qui est

Un régime qui prévoit une période

noitseinmebni'b et période Délai de carence

moins 15 semaines. elles doivent être versées pendant au jours suivant le début de l'invalidité et régime doivent être payables dans les 14 Les indemnités versées en vertu de votre

madaires au cours des 17 premières siblès à au moins 15 indemnités hebdo-Donc, les employés doivent être admis-

sement des indemnités, saut si l'employe ne doit pas y avoir d'interruption du ver-Au cours de la période d'invalidité, il semaines d'invalidité.

revient au travail.

domadaire normale.

Sestinmebni doivent s'élever les A combien

60 % de la rémunération assurable hebdomadaire doit correspondre au moins à d'assurance-chômage. L'indemnité hebsupérieur à celui des prestations régime doivent être d'un montant égal ou Les indemnités versées en vertu de votre

primes de quart). (p. ex.: heures supplémentaires, primes, les autres sommes perçues régulièrement hebdomadaire assurable normale englobe du taux de cotisation, la rémunération Aux fins du programme de réduction

Engagement officiel

blessure ou mise en quarantaine. ou l'autre des motifs suivants : maladie, sent un arrêt de rémunération pour l'un ser des indemnités d'invalidité s'ils subisd'assurance-salaire, c'est-à-dire à leur veroffrir à vos employés un régime Vous devez vous engager officiellement à

points 1 à 8 de la présente section.» compte de toutes les normes exposées aux d'indemnisation hebdomadaires et tenir une description détaillée de votre régime «L'engagement officiel doit contenir

couzidue qauz L'engagement officiel peut être

- on une association; une convention avec un syndicat
- Lindustrie; un contrat fiduciaire à l'échelle de
- bar un assureur privé; une police d'assurance souscrite
- esb noitnetni'l à sbiug nu 🔳
- employés;
- indemnités d'invalidité; du droit des employés à des conseil d'administration attestant un procès-verbal d'une décision du
- conduite relatives au personnel; ou un bulletin énonçant les lignes de
- écrit et adressé aux employés. ■ un engagement de l'employeur

ment de trois mois d'emploi continu.

mier jour civil du mois suivant l'achève-

indemnités d'invalidité au plus tard le pre-

Vos employés doivent avoir droit aux

iolqm9'b Période minimum











Page

Section 4 Renouvellement

guune	

15	SuoitseuD	Numéro 3
12	Si votre demande de renouvellement est rejetée	Numéro 2
12	Comment remplir le formulaire de demande de renouvellement	Muméro 1

Section 3 Comment remplir le premier formulaire demande

l l	Questions	4 oramul
11	Si votre demande est rejetée	luméro 3
	de cotisation?	
	droit à une réduction du taux	
11		Juméro 2
0 L	Formulaire de demande	lumero 1

Page

Table des matières

maladie cumulatifs régimes de congés de qsue le cas des Section 2 Normes applicables

Page

Quand et comment présenter une demande	12	Numéro
Modification de votre régime	11	Numéro
Comment s'établit le montant de la réduction, quand prend-elle effet et pour combien de temps?	10	Muméro
Partage de la réduction avec les employés	6	Numéro
Combien d'employés le régime doit-il protéger?	8	Numéro
Restrictions acceptables	1	Numéro
Déduction de prestations d'assurance-chômage	9	Numéro
Qu'strive-t-il en cas de licenciement?	9	Numéro
À combien doivent s'élever les indemnités?	t	Numéro
Délai de carence et période d'indemnisation	3	Numéro
Période minimum d'emploi	2	Muméro
Engagement officiel	ŀ	Numéro
	Période minimum d'emploi Délai de carence et période d'indemnisation de indemnités? Qu'arrive-t-il en cas de licenciement? Déduction de prestations d'assurance-chômage d'assurance-chômage doit-il protéger? Combien d'employés le régime doit-il protéger? Comment s'établit le avec les employés avec les employés pour combien de la réduction montant de la réduction pour combien de temps? Comment s'établit le avec les employés duand prend-elle effet et comment de la réduction, duand prend-elle effet et	 2 Période minimum d'emploi 3 Délai de carence et période 4 À combien doivent s'élever 5 Qu'arrive-t-il en cas de licenciement? 6 Déduction de prestations 7 Restrictions acceptables 8 Combien d'employés le régime doit-il protéger? 9 Partage de la réduction avec les employés 10 Comment s'établit le montant de la réduction 11 Modification de votre régime pour combien de temps? 12 Quand et comment présenter 13 Quand et comment présenter

hebdomadaire régimes d'indemnisation dans le cas des Section 1 Normes applicables

Page

b	Quand et comment présenter une demande	2 L	Numero
t	Modification du régime		
300 830 03-030-030 /	combien de temps?		
	prend-elle effet et pour		
b	Comment s'établit le montant de la réduction, quand		Olallinki
<i>V</i>	el tildetè's trammo?		Ozemul
	svec les employés		
3	Partage de la réduction	01	Numéro
	doit-il protéger?		
3	Combien d'employés le régime	6	Numéro
3	Rétablissement des indemnités	8	Numéro
7	Restrictions acceptables		Numéro
	d'assurance-chômage		
Į.	Déduction de prestations	9	Numèro
Į.	Qu'arrive-t-il en cas de licenciement?	C	Numéro
F	ob see de li t evime'O		- oayanıla
	les indemnités?		
ļ.	À combien doivent s'élever	7	Numéro
	noisation		
k 2.3	Délai de carence et période	3	Numéro
1 4 O I	Période minimum d'emploi	2	Oramul
ļ.	Engagement officiel	1	Numèro

d'assurance-chômage Réduction du taux de cotisation Guide de l'employeur

faux de cotisation? une réduction du ouvrent droit à Quels règimes

combien de temps? reduit et pour de cotisation est-il De combien le taux

cotisation des employés et des em-La CEIC fixe chaque année le taux de

Ce taux peut varier d'une année à ployeurs.

l'autre.

assurée par le Régime d'assurancela portion du salaire de l'employé qui est nération assurable de l'année (c'est-à-dire, vaut à un certain pourcentage de la rému-Le taux de cotisation de l'employé équi-

La rémunération assurable est égalechômage).

ouvrière salariale. Dans le cas d'un vaut à 1,4 fois celui de la cotisation Le taux de la cotisation patronale équiment déterminée chaque année.

ramené à 1,281. tuel de 1,4 pourrait, par exemple, être tion du taux de cotisation, le taux habiemployeur à qui l'on a accorde une réduc-

valable que pour une année. Le régime La réduction du taux de cotisation n'est

doit être approuvé annuellement.

nombre de mois en question. calculée de façon proportionnelle au la réduction sera accordée, mais elle sera dant les 12 mois de l'année précédente, Si le régime n'a pas été en vigueur pen-

renouvellement. de la présente brochure, qui porte sur le réduction, veuillez consulter la section 4 Si vous beneficiez presentement d'une

d'assurance-chômage. des prestations ou supérieur à celui être d'un montant égal votre régime doivent versees en vertu de Les indemnités

Deux genres de régimes d'assurance-

taux de cotisation. salaire ouvrent droit à une réduction du

Il s'agit des régimes d'indemnisation

de maladie payés cumulatifs. hebdomadaire et des régimes de congés

nités hebdomadaires sont versées en cas en assurance, en vertu duquel des indemhabituellement administré par un courtier daire est un régime d'asssurance-salaire, Un régime d'indemnisation hebdoma-

est un régime d'indemnisation hebdoma-Si le régime offert par votre entreprise de maladie ou de blessure.

Un régime de congés de maladie payés sation. demander une réduction du taux de cotil'on vous indique quand et comment mes auxquelles le régime doit répondre et la présente brochure. On y précise les nordaire, veuillez consulter la section 1 de

salaire qui permet aux employés d'accucumulatifs est un régime d'assurance-

couges de maladie payes cumulatits, Si votre entreprise offre un régime de maladie et de grossesse. liser en cas de maladie seulement, ou de muler des congés de maladie payés à uti-

Les normes applicables à chaque genre der une réduction du taux de cotisation. vous indique quand et comment demanquelles le régime doit répondre, et l'on brochure. On y précise les normes auxreportez-vous à la section 2 de la présente

appropriee. devez vous reporter à la section de régime diffèrent. C'est pourquoi vous

ISBN 0-662-56260-7 N° de cat. LU2-94/1988 et Services Canada 1988 © Ministre des Approvisionnements

que pour un an à la fois.

n'est accordée

de cotisation

La réduction du taux

du taux de cotisation d'assurance-

peuvent être admissibles à une réduction

rance-salaire satisfait à certaines normes

l'assurance-chômage, ou que leur période

n'aient pas besoin d'avoir recours à

tion », il se peut que leurs employés

incapables de travailler pour cause de

tion du revenu aux employés qui sont

employeurs offrent une certaine protec-

suivants: maladie, grossesse, adoption,

nération pour l'un ou l'autre des motifs

vailleurs qui subissent un arrêt de rému-

ainsi que de prestations spéciales aux tra-

tations ordinaires d'assurance-chômage,

l'application de la Loi sur l'assurance-

gration du Canada (CEIC) est chargée de La Commission de l'emploi et de l'immi-

de cotisation?

la reduction du taux

Comment s'explique

Cette Loi prévoit le versement de pres-

La Commission reconnaît que plusieurs

Etant donné cette « double protec-

de prestations soit raccourcie.

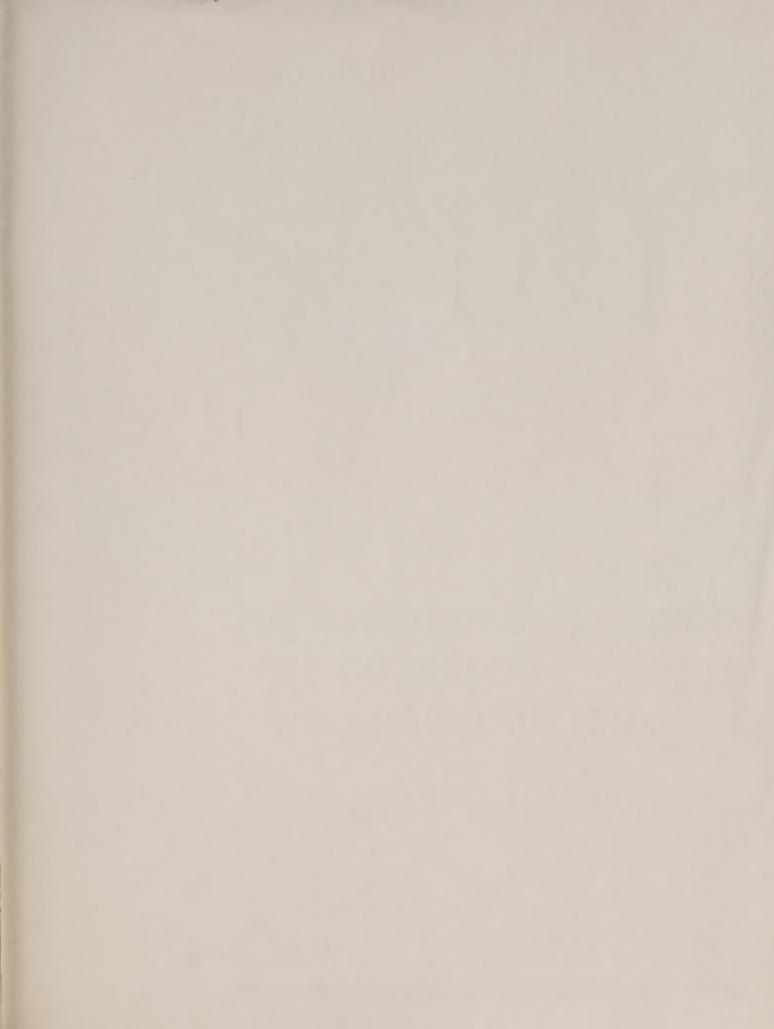
maladie, blessure ou grossesse.

blessure ou mise en quarantaine.

Les employeurs dont le régime d'assu-

chômage.

chomage.



Réduction du taux de cotisation d'assurance-chômage

Guide de l'employeur

Assurance-chômage

Emploi et Immigration Canada

Employment and Immigration Canada







OMICIOL (3)
(SESSETE) 10%
MADERIUSA